

**Pekerja Wanita Malaysia Di Sebuah
Kilang Elektronik Singapura**

**Lok Swee Yen
No. Matrik : 055182**

**Latihan Ilmiah
Bagi Memenuhi Sebahagian
Daripada Syarat-syarat Untuk
Ijazah Sarjana Muda Sastera**

**Jabatan Antropologi dan Sosiologi
Universiti Malaya
Kuala Lumpur**

Sesi 1990/91

**Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya**

(ii)

Penghargaan

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih dan rasa penghargaan saya kepada mereka yang telah terlibat dalam menjayakan latihan ilmiah ini terutamanya kepada :

- i) Dr. Azizah Kassim dan Dr. Rokiah sebagai pensyarah penyelia dan penasihat latihan ilmiah saya.
- ii) Semua ahli keluarga saya dan kawan-kawan saya yang dikasihi.
- iii) Syarikat **Conner Peripheral** dan kakitangannya.
- iv) Responden.
- v) Kakitangan perpustakaan " National University Of Singapore " terutamanya Arthur Yeo dan Team.
- vi) William Teo yang meminjam komputer kepada saya dan Steven Hui yang menaip latihan ilmiah ini.

Tanpa kerja sama dan dedikasi anda semua sudah tentu latihan ilmiah ini tidak akan sempurna.

31.12 90

Lok Swee Yen

(ii)

Sinopsis

In between 1984 and 1985, Singapore encounter economic depression but by the middle of 1986, the economic condition was gradually restored from the recession and by 1987 encounter economic boom. According to the **Singapore Economic Trend Report** dated 1. 7. 1986, Singapore G.D.P increase from 1.8% in 1986 to 8.8% in 1987. All sectors especially the manufacturing sector have achieved high prestige.

New investment also rekindled by the year 1986 and 1987, United States of America, Western Europe and Japan forms the major investor in Singapore industry. This resulted in vast increased of demand for Singapore electronics goods in western markets especially America and consequently Singapore electronic industrial boomed.

International reputed electronic factory which invested in Singapore are Philip ; Texas Instrument ; Hewlett Packard ; Thomson ; Seagate Technology ; Conner Peripherals; Matsushita ; Hitachi and Sanyo etc. The economic boom in Singapore resulted in shortage of labour and higher demand for foreign worker by the year 1987. As a result Singapore Government was faced to loosen up working permit on unskilled labour to attracted foreign workers especially Malaysia worker to work in the republic.

Consequently since 1987 thousands of Malaysian women from Johore ; Malacca ; Negri Sembilan ; Selangor ; Perak ; Pahang ; Penang and Ipoh etc. migrated to Singapore to work in electronic factories.

Most of the Malaysian women are young aged 18 to 24 and have just finished their secondary school. Majority of the production operators work in Singapore electronic factory are women because girl are more capable in handling sophisticated and small electrical components. Hence a great number of Malaysian women works in electronic industries manufacturing semiconductor ; radio and hifi ; color television ; video recorder ; disk drive and computer. Realising the fact an increase number of Malaysian women working in electronic factories in Singapore so a research aimed at analyzing the working conditions , the pull factors and problems faced by them.

Isi Kandungan

muka surat

i. Dedikasi	i
ii. Penghargaan	ii
iii. Sinopsis	iii-iv
iv. Isi kandungan	v-vii
v. Senarai Jadual	viii
Senarai Rajah	
Senarai Foto	

Bab 1 Pengenalan

1.1.0 Tujuan dan bidang kajian	1-2
1.2.0 Kepentingan kajian	2-3
1.3.0 Latar belakang kajian	3-6
1.4.0 Keperluan tenaga kerja asing di Singapura	7-9
1.5.0 Methodologi kajian	9
1.5.1 Kajian kes	10
1.5.2 Soal selidik	10-11
1.5.3 Pemerhatian-penyertaan	11
1.6.0 Kesulitan-kesulitan yang dihadapi	12

Bab 2 Migrasi Dan Operator Pengeluaran Malaysia

2.1.0 Pengenalan	13
2.2.0 Latar belakang sosio-ekonomi operator pengeluaran	13-16
2.2.1 Umur operator pengeluaran	16-18
2.2.2 Taraf pendidikan operator pengeluaran	19-21
2.2.3 Tempat asal operator pengeluaran Malaysia	22-23
2.3.0 Kenapa wanita Malaysia bekerja di Singapura	24-26
2.4.0 Cara penghijrahan	26-27
2.5.0 Proses adaptasi pekerja di Singapura	27-31

Bab 3 Wanita Dan Pekerjaan Mereka Di Kilang Elektronik Singapura

3.1.0	Pengenalan	32-33
3.2.0	Wanita Malaysia sebagai operator pengeluaran di Conner	33-36
3.3.0	Proses pekerjaan "assembly line" di Conner	36-42
3.4.0	Sikap operator pengeluaran terhadap pekerjaan mereka	43
3.4.1	Kepuasan kerja operator terhadap pekerjaan mereka	43-49
3.4.2	Tanggungjawab operator terhadap pekerjaan mereka	49-52
3.5.0	Hubungan di antara operator pengeluaran Malaysia dengan pekerja lain di Conner	52
3.5.1	Perhubungan di antara operator pengeluaran dengan bahagian pengurusan	53-54
3.5.2	Perhubungan di antara operator pengeluaran dengan penyelia dan juruteknik	54-56
3.5.3	Perhubungan operator pengeluaran dengan "lead girl".	57-58
3.5.4	Pola interaksi antara operator pengeluaran Malaysia dengan Singapura	58-59

Bab 4 Masalah-masalah Yang Di hadapi Oleh Operator Pengeluaran Malaysia

4.1.0	Pengenalan	60
4.2.0	Masalah ekonomi	60
4.2.1	Masalah upah dan insentif lain	60-63
4.2.2	Perubatan dan faedah sampingan lain	63-64
4.2.3	Masalah tempat tinggal	64-68
4.3.0	Masalah-masalah sosial	69
4.3.1	Masalah emosi dan pengasingan sosial	69-70
4.3.2	Masalah perkahwinan antara penduduk asing dengan orang Singapura	70-71
4.3.3	Penindasan orang tengah	71-72
4.3.4	Kesatuan sekerja	72-73
4.3.5	Keselamatan sosial	73
4.4.0	Masalah-masalah budaya	73
4.4.1	Bahasa dan komunikasi	74-75
4.4.2	Agama	75-76
4.5.0	Masalah dasar buruh Singapura	76
4.5.1	Sistem levy	76-79
4.5.2	Sistem kuota	79-80
4.5.3	Sumbangan operator pengeluaran asing tidak dihargai	81-82
4.6.0	Masalah lain	82-83

Bab 5 Kesimpulan Dan Cadangan

5.1.0 Pengenalan	84
5.2.0 Peranan pekerja Malaysia di Singapura	84-86
5.3.0 Sejauh mana pekerja telah mencapai cita-cita mereka	86-87
5.4.0 Faktor-faktor yang menghalang pencapaian cita-cita mereka	87-88
5.5.0 Langkah-langkah yang dicadangkan untuk mengatasi masalah ini	88
5.5.1 Langkah-langkah yang boleh diambil oleh pihak swasta	89-91
5.5.2 Langkah-langkah yang boleh diambil oleh kerajaan	91-93
5.5.3 Langkah-langkah yang boleh diambil oleh operator pengeluaran	94-96
5.6.0 Masa depan pekerjaan operator pengeluaran Malaysia di Singapura	96-98
5.7.0 Kesimpulan	98-99

Bibliografi	100-103
Lampiran 1	i-iv
Lampiran 2	v
Lampiran 3	vi
Lampiran 4	vii
Lampiran 5	viii-ix
Lampiran 6	x
Lampiran 7	xi
Lampiran 8	xii

Senarai Jadual

muka surat

Jadual 1.1	4
Jadual 1.2	5
Jadual 2.1	13
Jadual 2.2	16
Jadual 2.3	17
Jadual 2.4	19
Jadual 2.5	22
Jadual 3.1	46

Senarai Rajah

Rajah 2a	14
Rajah 2b	18
Rajah 2c	21
Rajah 2d	23
Rajah 3a	38
Rajah 3b	39
Rajah 3c	44
Rajah 3d	47
Rajah 4a	78

Senarai Foto

Foto (i) dan (ii)	40
Foto (iii) dan (iv)	41
Foto (v) dan (vi)	42

BAB 1 : PENGENALAN

Bab 1 Pengenalan

1.1.0 Tujuan dan bidang kajian

Pada tahun 1988, pekerja Malaysia mewakili 60%¹ daripada jumlah 150,000 orang pekerja asing di Singapura. Sebahagian besar daripada jumlah pekerja ini adalah terlibat dalam sektor pembuatan, terutamanya dalam kilang elektronik. Pekerja tersebut adalah terdiri daripada wanita Malaysia yang mula berhijrah ke Singapura pada tahun 1987. Mereka bekerja sebagai operator pengeluaran di kilang elektronik Singapura. Memandangkan terdapat begitu ramai operator pengeluaran Malaysia di Singapura, maka tujuan utama kajian ini adalah seperti berikut:

- a) Meneliti faktor-faktor yang mendorong wanita Malaysia berhijrah dan cara-cara mereka memperolehi pekerjaan di Singapura.
- b) Menganalisis secara mendalam keadaan pekerja operator pengeluaran Malaysia di Singapura. Ini termasuk gaji, faedah sampingan serta hubungan dalaman dan luaran operator pengeluaran.
- c) Meneliti masalah-masalah ekonomi-sosial yang dihadapi oleh operator pengeluaran samada di dalam atau di luar kilang. Di antara perkara yang ingin dilihat ialah pandangan orang tempatan terhadap mereka dan bagaimana mereka mengatasi masalah-masalah tersebut.
- d) Mengemukakan cadangan-cadangan yang sesuai untuk memperbaiki keadaan pekerjaan operator pengeluaran

1. The Straits Times. 19.11.88: 23

Malaysia di Singapura dan mengatasi masalah mereka.

1.2.0 Kepentingan kajian

Tidak dapat dinafikan bahawa terdapat ramai pengkaji pernah membuat kajian yang sama tetapi pusat kajian mereka adalah di Malaysia. Misalnya **Jamilah Ariffin** (1988:154-181) dan **Fatimah Daud** (1985). Oleh itu kajian ini akan menjadi panduan kepada penuntut Sains Sosial yang berminat.

Walaupun migrasi pekerja Malaysia ke Singapura bukan satu fenomena baru, tetapi migrasi secara besar-besaran oleh wanita Malaysia ke Singapura sebagai operator pengeluaran sejak tahun 1987 merupakan satu fenomena yang menarik. Kajian ini akan membolehkan orang ramai memahami keadaan pekerjaan operator pengeluaran Malaysia di Singapura.

Ia juga membolehkan pembaca memahami latar belakang Singapura dari segi perkembangan industri elektronik, perkembangan ekonominya serta dasar buruh republik ini.

Bagi mereka yang ingin bekerja di Singapura terutamanya pekerja tidak mahir, kajian ini akan memberi mereka maklumat mengenai apa itu sistem levy dan permit kerja. Pembaca akan memahami bagaimana operator dikongkong oleh permit kerja, bagaimana permit kerja dan sistem levy mempengaruhi mobiliti kerja dan perhubungan sosial mereka.

Maklumat mengenai pekerjaan operator pengeluaran Malaysia di Singapura terutamanya masalah yang dihadapi oleh mereka akan membolehkan para pentadbir membuat perancangan tertentu atau mengambil langkah-langkah yang positif untuk -----
2. Lihat Lampiran 1.

mengatasi masalah mereka.

Didapati dasar buruh Singapura terhadap buruh asing adalah selalu berubah sejajar dengan perkembangan ekonominya. Untuk mengetahui masa depan - operator pengeluaran di Singapura, hanya melalui kajian yang selanjutnya barulah kita memperoleh jawapan ini.

1.3.0 Latar belakang kajian

Singapura merupakan salah satu negara di Asia yang awal sekali mendirikan cawangan kilang elektronik asing pada tahun 1968. Pelaburan asingnya adalah didahului oleh firma multinasional Amerika Syarikat, Eropah Barat dan Jepun bersama-sama dengan firma tempatan yang bertambah dari masa ke semasa. Jumlah bilangan firma tersebut telah bertambah daripada 5 buah dalam tahun 1968 kepada 63 buah pada tahun 1975 dan 185 buah pada tahun 1981. Jumlah pekerja kilang elektronik pada tahun 1981 itu ialah 69,358 orang.³

Sejak awal tahun 1970, industri elektronik merupakan industri terbesar di Singapura dari segi nilai tambahan dan pekerjaan. Dari segi output, ia adalah kedua selepas industri petroleum.

Pada tahun 1981, 24.5% daripada jumlah tenaga kerja di sektor pembuatan adalah berada di industri elektronik. 86% daripada jumlah jualanannya adalah diekspot secara langsung dan membentuk 21.8% daripada jumlah eksport langsung dalam sektor pembuatan.⁴ Pasaran eksport utamanya ialah Amerika Syarikat dan Eropah.

3. Rujuk **Report On Census Of Industrial Production 1980** dan 1981. Department Of Statistics Singapore.

4. Wong, Aline, **A Study Of Female Workers In Transnational Electronics Firms In Singapore**. Halaman 6-15.

Jadual 1.1 di bawah menunjukkan pelaburan firma multinasional asing dalam industri elektronik Singapura.

Jadual 1.1-- Struktur modal industri elektronik Singapura dalam tahun 1981

	<u>Bilangan</u>	<u>Peratusan(%)</u>
Modal tempatan	36	19.5
Lebih separuh daripadanya adalah modal tempatan	23	12.4
Kurang separuh daripadanya adalah modal tempatan	21	11.4
Modal asing	105	56.7
	-----	-----
	185	100
	-----	-----

Sumber: Department of Statistics, Singapore, "Report on the census of Industrial Production", 1981.

Daripada jumlah 185 buah firma pada tahun 1981, 56.7% daripadanya adalah dimiliki oleh pemodal asing. Tambahan pula, 23.8% daripadanya adalah firma gabungan daripada firma asing dan firma tempatan. Sumber modal yang utama adalah datang dari Amerika Syarikat, Eropah dan Jepun.

Hasil elektronik tersebut boleh dibahagikan kepada 3 kategori seperti Jadual 1.2 di muka surat sebelah.

**Jadual 1.2-- Struktur industri elektronik dari
segi hasil di Singapura (%)**

	1974	1977	1980	1990
Elektronik industri (Industrial electronics)	4	2	3	20
Elektronik pengguna (Consumer electronics)	41	48	40	35
Komponen elektronik (Electronic components)	55	50	57	45
	100	100	100	100

**Sumber: Economic Development Board Singapore.
"The Electronics Industry In Singapore"
Mimeo, April 1981.**

Pada tahun 1980, kerajaan Singapura telah mengemukakan projek baru dalam pembuatan "mainframe computer systems", "mini and micro computers", "computer disc drives", "semi-conductor wafer fabrication", "high grade printed circuit boards", "photomasks" dan lain-lain hasil komponen elektronik.

Selain daripada terletak di kawasan perindustrian Jurong, kebanyakan kilang elektronik ini merupakan bangunan yang mempunyai beberapa tingkat yang terletak berhampiran dengan kawasan perumahan awam. Misalnya di Toa Payoh, Lorong Chuan, Kallang Place, Yishun dan kawasan lain yang terletak di bawah kawalan Jurong Town Corporation.

Industri elektronik menjadi industri utama Singapura kerana selepas republik ini merdeka, ia telah melancarkan proses industrialisasi. Pelaburan digalakkan pada semua sektor tetapi sektor pembuatan yang melibatkan buruh secara meluas lebih diutamakan.

Ada beberapa sebab yang menyebabkan industri elektronik digalakkan oleh kerajaan Singapura selepas republik ini merdeka.

Sebab pertama ialah pada awal tahun 1960-an, kadar pengangguran Singapura semakin naik. Oleh kerana industri elektronik boleh menghasilkan lebih banyak pekerjaan, maka industri ini lebih diutamakan.

Sebab kedua ialah industri elektronik boleh memberi pekerjaan kepada lebih ramai pekerja wanita daripada pekerja lelaki. Sebabnya ialah sifat wanita yang lemah-lembut dan bekerjasama adalah lebih sesuai dengan kerja "assembly line" yang monotonous. Kerajaan Singapura berpendapat ini akan mengimbangkan peluang pekerjaan bagi lelaki dan perempuan memandangkan kadar pengangguran wanita adalah lebih tinggi.

Sebab ketiga ialah industri ini merupakan industri ringan yang bebas daripada pencemaran. Ini membolehkan kilangnya terletak di kawasan perumahan awam.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

1.4.0 Keperluan tenaga kerja asing di Singapura

Sebab pertama ialah perkembangan ekonomi Singapura yang pesat telah menghasilkan banyak pekerjaan baru. Ekonomi Singapura mengalami kemelesetan pada tahun 1985. Ia mula pulih pada pertengahan tahun 1986 dan berkembang dengan pesatnya pada tahun 1987. Kadar pertumbuhan ekonomi Singapura pada tahun 1987 adalah sebanyak 8.8%⁵ berbanding dengan 1.8% pada tahun 1986. Faktor utama perkembangan ekonomi yang pesat adalah kerana terdapatnya permintaan yang tinggi terhadap hasil elektronik oleh pasaran Eropah terutamanya Amerika Syarikat. Selaras dengan perkembangan pesat ini, Singapura mula menghadapi masalah kekurangan buruh pada tahun 1987.

Pada tahun 1988, kadar pertumbuhan ekonomi Singapura meningkat lagi kepada 11%. Perkembangan yang pesat ini adalah didahului oleh peningkatan output sebanyak 18% dalam industri pembuatan. Pada tahun ini, sebanyak 65,000 jenis pekerjaan baru telah dihasilkan di mana 36,700 daripadanya⁶ adalah dihasilkan oleh sektor pembuatan. Ia adalah didahului oleh industri elektronik.

Sebab kedua ialah perkembangan yang pesat dalam sektor pembuatan terutamanya dalam industri elektronik Singapura. Ini menyebabkan pekerjaan baru yang telah dihasilkan dalam sektor ini adalah melebihi pekerja yang sedia ada dalam pasaran buruh Singapura. Misalnya, pada suku

-
5. **Economic Trends Report Singapore**, 1.7.89:3.
Menurut **Economic Trends Report Singapore**, Jun 1988:6,
Pada tahun 1987, 66,000 jenis pekerjaan baru telah dicipta
dan perlu diisikan dengan segera.
6. **Annual Report Ministry Of Labour**. 1988:2.

pertama tahun 1988, sebanyak 14,300 daripada 20,000 jumlah pekerjaan baru terdapat dalam sektor ini. Pada Mac 1988, sektor ini mengambil 33,000 orang pekerja atau 28% daripada jumlah 1.2 juta orang tenaga buruh di Singapura. Kilang elektronik yang membuat "disc drive" dan komponen-komponen elektrik seperti **Seagate Technology**, **Conner** dan **Matsushita** merupakan firma multinasional yang paling agresif sekali dalam pengambilan pekerja wanita sebagai operator pengeluaran.

Sebab ketiga ialah kesukaran memperolehi pekerja tempatan juga telah menyebabkan kilang elektronik Singapura terpaksa mengambil pekerja asing. Kesukaran ini dapat dibuktikan dimana pada tahun 1987, purata perbelanjaan yang digunakan oleh kilang elektronik dalam pengambilan pekerja adalah di antara S\$30,000 - S\$200,000 setiap tahun. Oleh kerana industri elektronik hanya dibenarkan mengambil buruh dari sumber tradisional sahaja, maka majoriti daripada operator pengeluaran di Singapura adalah wanita Malaysia.

Sebab keempat ialah walaupun kilang elektronik Singapura banyak menggunakan jentera-jentera yang sofistikated dalam proses pengeluarannya, tetapi pekerja masih diperlukan untuk memanipulasikan jentera-jentera

-
7. The Straits Times , 27.5.88. Pada suku pertama 1988, kadar pertambahan output dalam sektor pembuatan mencapai 20.3% di mana output dalam industri elektronik bertambah sebanyak 20%.
 8. The Straits Times Singapore, 26.1.88. Halaman 1. Misalnya **Seagate Technology** yang merupakan sektor swasta terbesar sekali di Singapura dari segi pengambilan pekerja telah membelanjakan sebanyak S\$ 400,000 pada tahun 1987 untuk pengiklanan di The Straits Times.
 9. Pekerja dari Malaysia, Hong Kong, Taiwan, Macau dan Korea Selatan diklasifikasikan oleh Kementerian Buruh Singapura sebagai buruh sumber tradisional.

tersebut. Dalam proses pemasangan pula, walaupun setiap "assembly line" telah dilengkapi dengan berbagai jenis komponen seperti diod dan transistor, tetapi ia masih memerlukan operator pengeluaran untuk menjalankan kerja pemasangan itu.

Permintaan yang tinggi terhadap buruh asing juga disebabkan oleh dasar buruh Singapura yang fleksible. Sejak tahun 1987, Kementerian Buruh Singapura mula mengamalkan polisi yang liberal terhadap kemasukan buruh Malaysia. Misalnya pada Mac 1988, kementerian tersebut telah melonggarkan syarat kemasukan kepada 60,000 orang pekerja Malaysia. Tindakan ini diikuti dengan perlonggaran syarat¹⁰ permohonan permit kerja. Menurut Menteri Buruh Singapura **Lee Yock Suan**, polisi ini hanya memberi keistimewaan kepada Malaysia sahaja kerana Malaysia akan terus menjadi sumber buruh tradisional penting bagi pekerja mahir atau separuh mahir Singapura. Di samping itu, walaupun pekerja Malaysia telah lama berada di Singapura tetapi kehadiran mereka tidak menjejaskan upah pekerja tempatan.

1.5.0 Metodologi kajian

Kerja lapangan kajian ini terpaksa dilakukan dalam masa cuti panjang yang bermula dari April sehingga Jun. Pada bulan April, penulis berbincang dengan penyelia mengenai rancangan penyelidikan. Penulis mengambil masa dua bulan untuk melakukan kerja lapangan. Kerja lapangan kajian ini mula dilakukan pada bulan Mei sehingga akhir bulan Jun. Selepas itu, penulis mula menulis latihan ilmiah ini. Walau

10. Lihat Lampiran 1.

bagaimanapun, penulis terpaksa berulang-alik ke Singapura selepas itu untuk memperolehi maklumat yang selanjutnya. Kaedah kajian yang digunakan oleh penulis adalah seperti di bawah ini.

1.5.1 Kajian kes

Satu kajian kes dibuat di mana 50 orang responden kajian ini adalah terdiri daripada operator pengeluaran **Conner Peripheral Singapore Ltd.** **Conner** ialah sebuah kilang elektronik yang khusus dalam pemasangan komponen-komponen elektronik yang dikenali sebagai "hard disc". Ia merupakan satu cawangan firma multinasional Amerika Syarikat. Ia mula bertapak di Singapura pada 21.5.87.

Responden kilang ini dipilih kerana kebanyakan daripada operator tersebut berhijrah pada tahun 1987. Jangka masa penghijrahan mereka adalah tepat dengan skop kajian ini kerana kajian ini hanya bertumpu kepada keadaan pekerjaan operator pengeluaran yang berhijrah secara besar-besaran setelah zaman kemelesetan Singapura yang berlaku pada 1985-86.

Oleh kerana majoriti daripada operator wanita Malaysia di kilang elektronik Singapura adalah kaum Cina, tambahan pula **Conner** hanya mengupah operator Cina dari¹¹ Malaysia sahaja, maka responden kajian ini hanya terdiri daripada wanita kaum Cina sahaja.

1.5.2 Soal selidik

Di sini kaedah persampelan rawak mudah digunakan di mana 50 orang responden telah dipilih. Semua responden diminta

11. Pihak kilang lebih memahami bahasa dan adat-resam mereka.

mengisi "questionnaire" yang diberi. Penulis diberi kebenaran¹² memasuki kilang **Conner** dengan syarat-syarat tertentu.

Responden yang dipilih adalah berdasarkan jabatan tertentu. Penulis telah memilih 20 orang dari jabatan "Clean room", 15 orang dari "Sierra" dan 15 orang dari¹³ "Stubby".

1.5.3 Pemerhatian-penyertaan (participant-observation)

Penulis pernah bekerja di kilang elektronik selama 4 bulan pada tahun 1988. Oleh itu, penulis faham keadaan pekerjaan operator pengeluaran. Begitu juga dengan organisasi pengkhususan dan pembahagian kerja dalam operasi pemasangan. Pengalaman tersebut telah membolehkan penulis lebih memahami apa yang hendak dikaji.

Penulis juga mendapat banyak pertolongan, pendapat, komen dan cadangan daripada penyelia **Conner**, kontraktor dan kakitangan "National University of Singapore".

12. Penulis hanya dibenarkan bertemu-bual dengan pekerja tersebut pada waktu minum teh dan waktu makan sahaja. Penulis juga tidak dibenarkan mengambil foto. Foto-foto yang terdapat dalam kajian ini adalah diperolehi daripada penyelia **Conner**.

13. Lihat bab 3 untuk keterangan lanjut.

1.6.0 Kesulitan-kesulitan yang dihadapi

Faktor utama yang menyukarkan kajian ini ialah maklumat terakhir yang khusus mengenai operator pengeluaran Malaysia di Singapura tidak banyak. Oleh itu penulis terpaksa merujuk kepada keratan akhbar antara tahun 1987-1990.

Data mengenai bilangan operator pengeluaran wanita Malaysia sahaja tidak ada. Oleh itu penulis merujuk kepada "Year Book of Statistic" yang diterbitkan oleh Kementerian Buruh Singapura.

Masalah lain ialah keengganan responden memberi jawapan yang ikhlas. Masalah ini dapat diatasi dengan cara penulis melawat tempat kediaman mereka dan mengadakan perbualan secara informal dengan mereka. Kaedah ini amat berkesan.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

BAB 2: MIGRASI DAN OPERATOR PENGELUARAN MALAYSIA

State of Origin	Malaysian Operator	Percentage (%)
Malaya	MS 400-400-400	25
Selangor	MS 400-400-400	25
Perak	MS 400-400-400	10
Total		60

Bab 2 Migrasi dan operator pengeluaran Malaysia

2.1.0 Pengenalan

Penghijrahan pekerja wanita Malaysia ke Singapura mempunyai beberapa peringkat mengikut jangka masa yang berlainan. Kajian ini hanya bertumpu kepada peringkat yang terbaru sekali iaitu antara tahun 1987-1990. Apa yang cuba diteliti dalam bab ini ialah latar belakang sosio-ekonomi operator pengeluaran dari Malaysia. Perkara yang ditekankan cara dan faktor-faktor yang mendorong mereka berhijrah serta proses adaptasi mereka di Singapura.

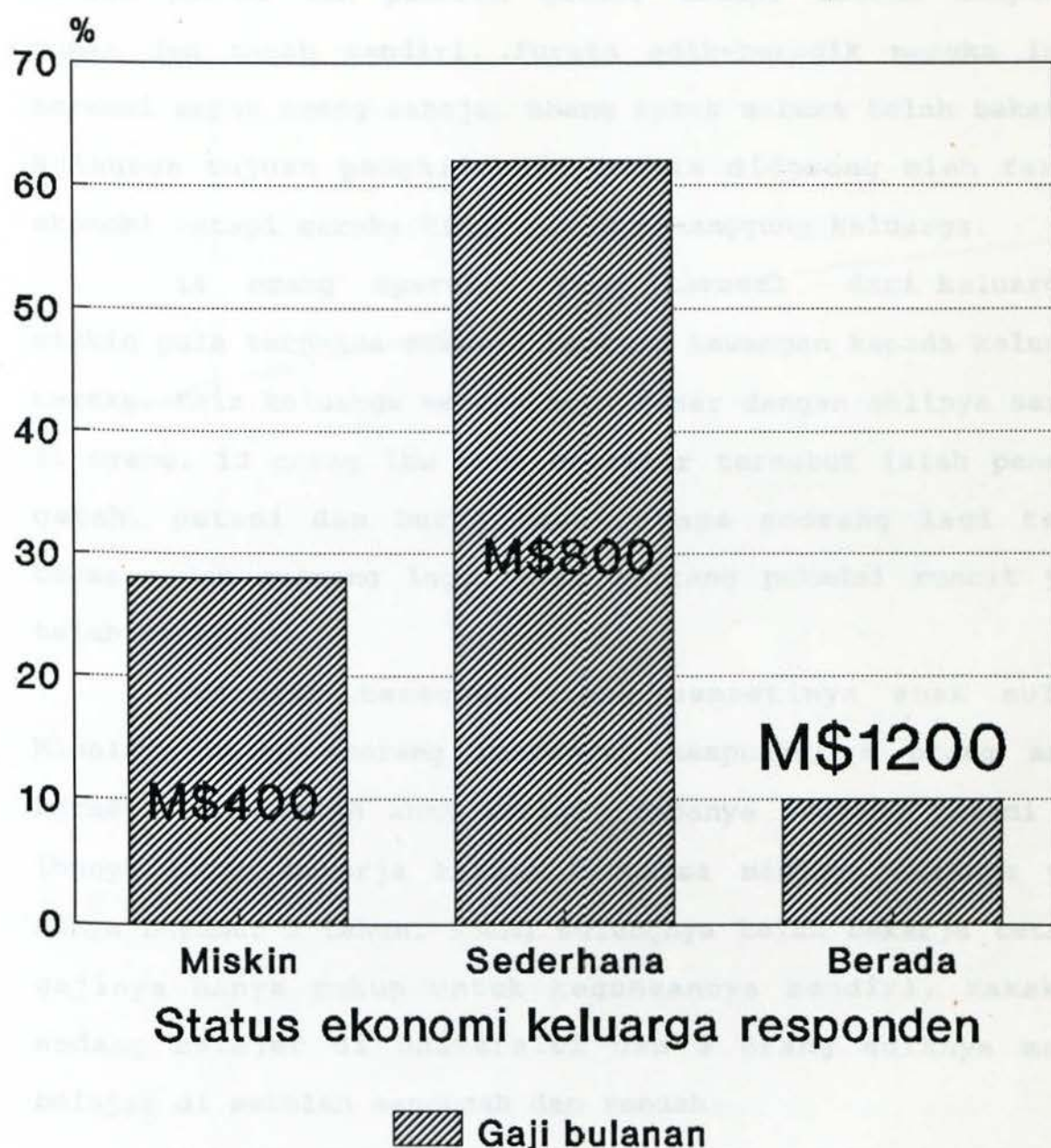
2.2.0 Latar belakang sosio-ekonomi operator pengeluaran

Ramai orang menganggap pekerjaan yang tidak memerlukan kemahiran ini hanya menarik gadis-gadis luar bandar yang miskin sahaja. Jadual 2.1 di bawah ini dan Rajah 2a di muka surat sebelah menunjukkan bahawa anggapan ini tidak benar dalam kes ini.

Jadual 2.1-- Kedudukan ekonomi keluarga operator pengeluaran

Status ekonomi keluarga	Pendapatan bulanan keluarga	Peratusan (%)
Miskin	M\$ 400 atau kurang	28
Sederhana	M\$ 401-M\$ 800	62
Berada	M\$ 801-M\$ 1200	10
Jumlah		100

Kedudukan Ekonomi Keluarga Responden



Rajah 2a Jumlah responden: 50 orang

Rajah 2a menunjukkan bahawa majoriti iaitu 31 orang responden dalam kes ini berasal dari keluarga sederhana. Ini termasuk 5 orang responden yang berasal dari kampung baru, 9 orang dari pekan sederhana dan 7 orang dari bandar. Walaupun sebahagian besar daripada ibu bapa operator tersebut adalah petani dan penoreh getah, tetapi mereka mempunyai rumah dan tanah sendiri. Purata adik-beradik mereka ialah seramai empat orang sahaja. Abang kakak mereka telah bekerja. Walaupun tujuan penghijrahan mereka didorong oleh faktor ekonomi tetapi mereka tidak perlu menanggung keluarga.

14 orang operator yang berasal dari keluarga miskin pula terpaksa memberi bantuan kewangan kepada keluarga mereka. Saiz keluarga mereka agak besar dengan ahlinya seramai 11 orang. 12 orang ibu bapa operator tersebut ialah penoreh getah, petani dan buruh kasar. Bapa seorang lagi telah bersara dan seorang lagi ialah seorang pekedai runcit yang telah bankrupt.

Operator tersebut tidak semestinya anak sulung. Misalnya salah seorang responden mempunyai 6 orang adik-beradik. Dia ialah anak ketiga. Bapanya seorang petani dan ibunya tidak bekerja kerana terpaksa menjaga adiknya yang hanya berumur 2 tahun. Abang sulungnya telah bekerja tetapi gajinya hanya cukup untuk kegunaannya sendiri. Kakaknya sedang belajar di universiti dan 3 orang adiknya masih belajar di sekolah menengah dan rendah.

Oleh itu apa yang dapat disimpulkan ialah motif utama penghijrahan mereka adalah untuk mencari wang akibat daripada desakan ekonomi. Seperti gadis tersebut di atas, dia sanggup melepaskan peluang untuk melanjutkan pelajarannya ke tingkatan

6 semata-mata untuk meringgankan beban ekonomi keluarganya.

Pekerjaan ibu-bapa bagi 5 orang responden yang berasal dari keluarga berada ialah peniaga dan kontraktor binaan. Motif utama penghijrahan mereka ialah mencari wang saku, mengisi masa lapang, mencari pengalaman baru dan mengikut kawan.

Secara keseluruhannya, pekerjaan operator pengeluaran ini bukan sahaja menarik gadis keluarga miskin, bahkan gadis dari keluarga sederhana dan berada juga berminat. Walaupun motif penghijrahan mereka adalah berkait dengan faktor ekonomi tetapi darjah keutamaan mereka adalah berbeza. Jadual 2.2 juga menunjukkan corak penempatan mereka tidak terhad kepada luar bandar sahaja.

Jadual 2.2--Corak penempatan operator pengeluaran

Corak penempatan	Peratusan (%)
Kampung baru	34
Pekan	44
Bandar kecil/sederhana	22
Jumlah	100

2.2.1 Umur operator pengeluaran

Kebanyakan daripada gadis-gadis yang berhijrah dan bekerja sebagai operator pengeluaran di kilang elektronik Singapura adalah muda. 88% daripada jumlah responden dalam kajian ini belum berkahwin. Jadual 2.3 di muka surat sebelah menunjukkan bahawa 52% daripada jumlah responden dalam kajian ini berada dalam lingkungan umur 22-24.

14. Keputusan kajian ini juga disokong oleh laporan statistik dalam Report On June , 1988. Lihat Lampiran 2.

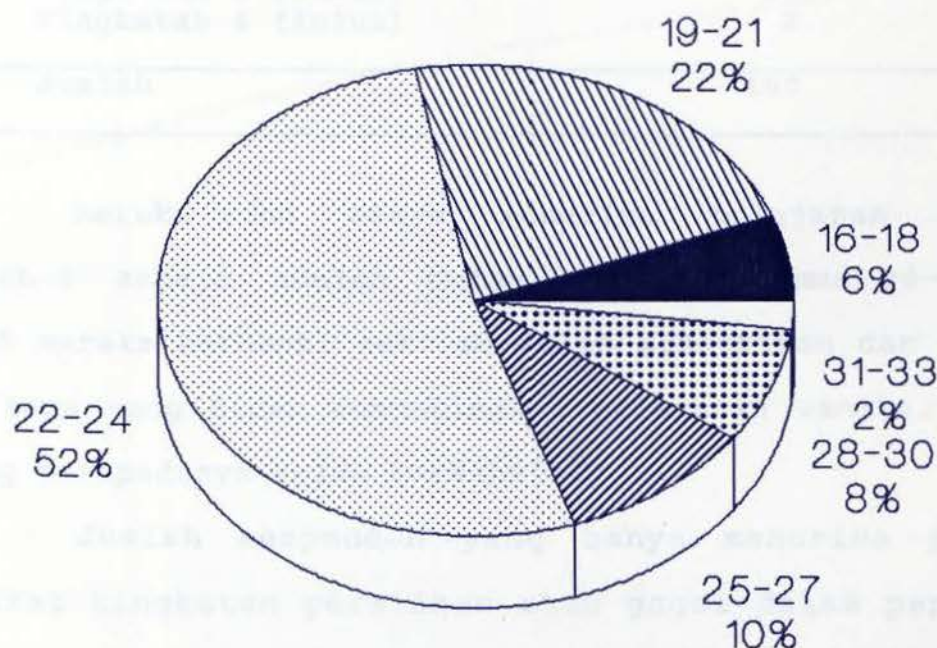
Jadual 2.3--Lingkungan umur operator pengeluaran

Lingkungan umur	Peratusan (%)
16-18	6
19-21	22
22-24	52
25-27	10
28-30	8
31-33	2
Jumlah	100

Walaupun Rajah 2b di muka surat sebelah menunjukkan bahawa bilangan responden yang berumur di antara 31-33 tahun adalah terendah sekali di dalam kajian ini, akan tetapi jika berbanding dengan jenis pekerjaan lain dalam sektor pembuatan Singapura, bilangan pekerja wanita Malaysia yang berumur 30-an yang tidak berpelajaran tinggi telah bertambah sejak tahun 1987. Ini adalah kerana masalah kekurangan buruh di Singapura telah memaksa kilang elektronik mengambil pekerja tersebut dengan syarat mereka tidak melebihi 35 tahun.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

Lingkungan Umur Responden



Rajah 2b Jumlah responden : 50

2.2.2 Taraf pendidikan operator pengeluaran

Jadual 2.4 menunjukkan taraf pendidikan responden yang berbeza-beza dari pelajaran sekolah rendah kepada mereka yang mencapai peringkat tingkatan 6.

Jadual 2.4--Taraf pendidikan operator pengeluaran

Taraf pendidikan tertinggi yang dicapai	Peratusan (%)
Darjah 6 atau kurang	16
Tingkatan Peralihan-3 (gagal)	24
Tingkatan 3 (lulus)	10
Tingkatan 5 (gagal)	28
Tingkatan 5 (lulus)	20
Tingkatan 6 (lulus)	2
Jumlah	100

Mereka yang hanya menerima pelajaran setakat darjah 6 sahaja adalah dalam lingkungan umur 28-33 tahun. Sebab mereka berhenti sekolah ialah kemiskinan dan pandangan ibu bapa yang tidak mementingkan pelajaran wanita. Beberapa orang daripadanya telah berkahwin.

Jumlah responden yang hanya menerima pelajaran setakat tingkatan peralihan atau gagal dalam peperiksaan Sijil Rendah Pelajaran (SRP) agak ramai. Sebab mereka tidak mahu meneruskan pelajaran atau mengulang ialah bosan dan tidak berkeyakinan. Mereka pernah bekerja sebagai jurujual dan membantu ibu bapa di rumah. Adanya peluang kerja sebagai operator pengeluaran di Singapura merupakan berita baik bagi mereka kerana pekerjaan operator bersesuaian dengan kelayakan mereka. Maka boleh dikatakan selain daripada faktor ekonomi, faktor sosial dan pendidikan juga mempengaruhi penghijrahan seseorang pekerja.

Hanya 5 orang operator yang lulus SRP dalam sampel kajian ini. Keadaan ini tidak menghairankan memandangkan kebanyakan daripada pelajar yang lulus peperiksaan akan meneruskan pelajaran mereka ke tingkatan 4. Beberapa orang responden tersebut tidak meneruskan pelajaran kerana keputusan SRP mereka tidak baik.

Rajah 2c di muka surat sebelah menunjukkan bahawa bilangan operator yang terbesar sekali adalah bekas penuntut tingkatan 5. Di antara mereka yang gagal ada yang pernah mengulang tetapi masih gagal. Bagi mereka yang lulus pula hanya seorang mendapat pangkat 2. Yang lain mendapat pangkat 3 sahaja.

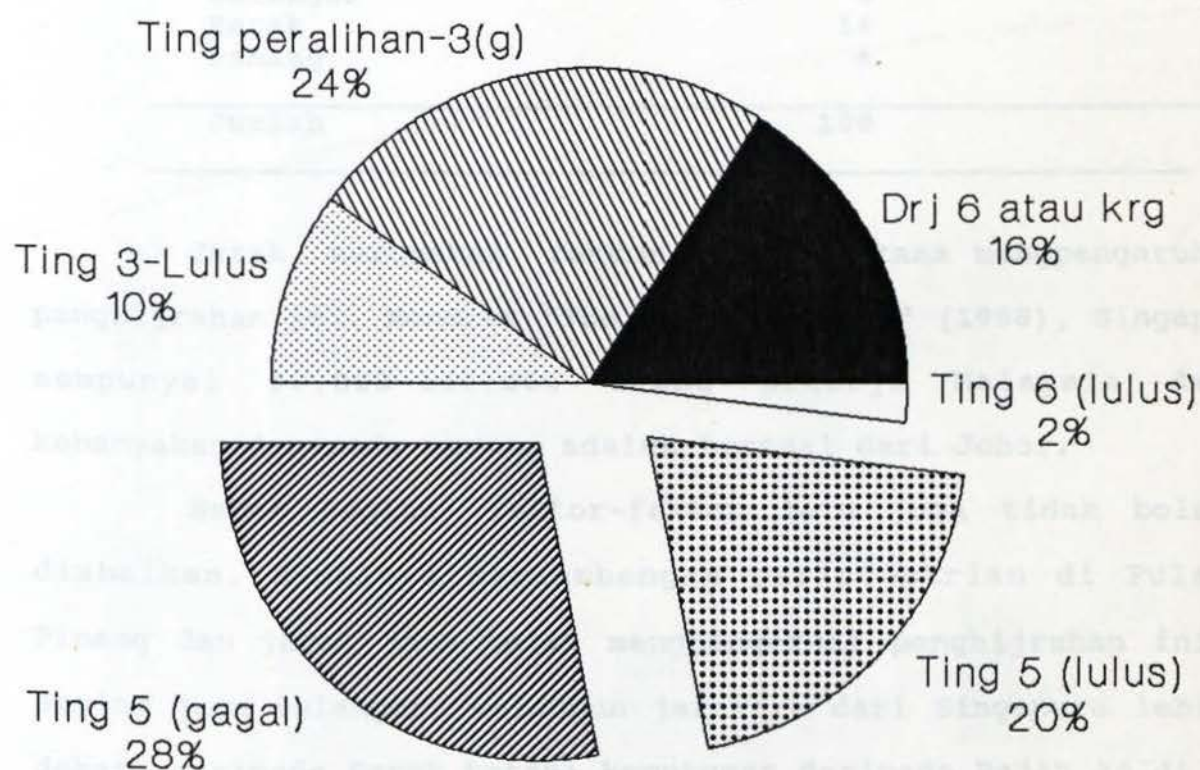
Semasa kajian luar ini dibuat, seorang responden adalah penuntut tingkatan 6 yang sedang menunggu keputusan peperiksaan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM). Dia berhijrah ke Singapura pada akhir tahun 1989 dan bersedia melanjutkan pelajarannya. Responden ini dapat dikategorikan sebagai pekerja sementara sahaja.

Pada keseluruhannya, fenomena baru yang terdapat di kilang elektronik Singapura ialah taraf pendidikan bagi operator yang diupah dari Malaysia telah meningkat. Ramai telah tamat tingkatan 5. Ini juga disebabkan oleh kelonggaran polisi Singapura terhadap pekerja Malaysia yang lulus peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Walau bagaimanapun mereka layak memohon permit kerja 2 tahun sahaja kerana tidak mempunyai 5 kepujian dalam SPM.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

Taraf Pendidikan Responden

Rajah 2c



Jumlah responden: 50

2.2.3 Tempat asal operator pengeluaran Malaysia

Jadual 2.5 di bawah ini menunjukkan bahawa majoriti daripada operator pengeluaran berasal dari Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Tidak ada pekerja yang datang dari Pulau Pinang, Perlis, Kedah, Kelantan dan Terengganu dalam kes ini.

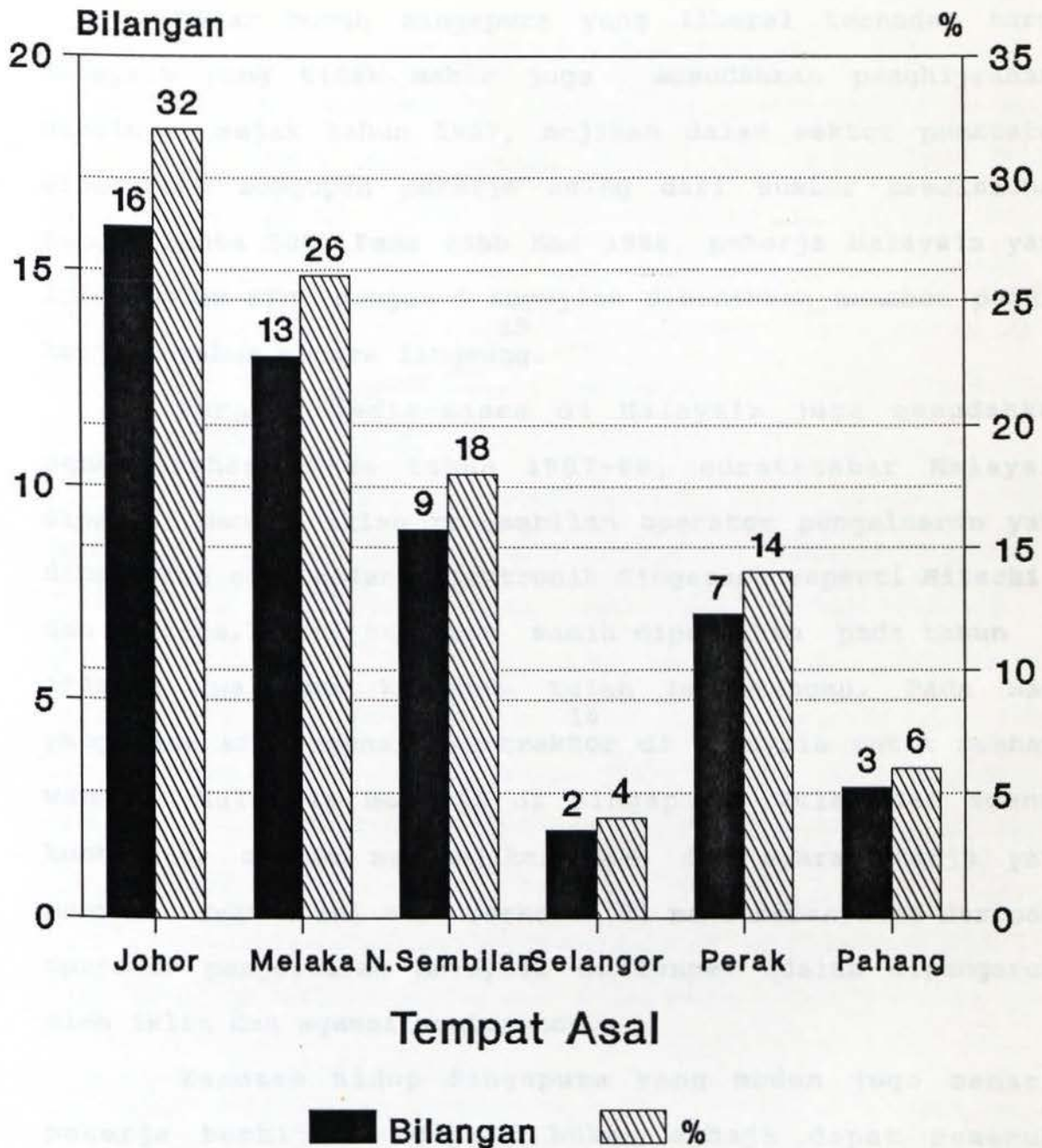
Jadual 2.5--Tempat asal operator pengeluaran

Tempat asal	Peratusan (%)
Johor	32
Melaka	26
Negeri Sembilan	18
Selangor	4
Perak	14
Pahang	6
Jumlah	100

Jarak merupakan faktor yang utama mempengaruhi penghijrahan ini. Menurut "The straits Times" (1988), Singapura mempunyai 80,000-100,000 orang pekerja Malaysia dan kebanyakan daripada mereka adalah berasal dari Johor.

Namun begitu, faktor-faktor lain juga tidak boleh diabaikan. Misalnya perkembangan perindustrian di Pulau Pinang dan jarak jauh telah mempengaruhi penghijrahan ini. Begitu juga Selangor, walaupun jaraknya dari Singapura lebih dekat daripada Perak tetapi keputusan daripada Rajah 2d di muka surat sebelah menunjukkan bahawa kadar penghijrahan Perak adalah 10% lebih tinggi daripada kadar penghijrahan Selangor. Ini adalah kerana Selangor terutamanya Kuala Lumpur dan kawasan perusahaan persekitarannya menyediakan peluang pekerjaan yang banyak. Di samping itu, walaupun terdapat penghijrahan dari Kelantan dan Terengganu ke Singapura tetapi mereka ialah kaum lelaki yang terlibat dalam sektor pembinaan.

Tempat Asal Responden



Rajah 2d Jumlah Responden : 50

2.3.0 Kenapa wanita Malaysia bekerja di Singapura

Faktor menarik yang utama ialah peluang pekerjaan yang sedia ada di Singapura dan gajinya yang lebih tinggi daripada gaji kilang elektronik Malaysia.

Dasar buruh Singapura yang liberal terhadap buruh Malaysia yang tidak mahir juga memudahkan penghijrahan. Misalnya, sejak tahun 1987, majikan dalam sektor pembuatan dibenarkan mengupah pekerja asing dari sumber tradisional dengan kuota 50%. Pada 25hb Mac 1988, pekerja Malaysia yang lulus dalam SPM dengan 5 kepujian dibenarkan memohon permit kerja 3 tahun secara langsung.¹⁵

Peranan media-massa di Malaysia juga memudahkan penghijrahan. Pada tahun 1987-88, suratkhbar Malaysia dipenuhi dengan iklan pengambilan operator pengeluaran yang dipaparkan oleh kilang elektronik Singapura seperti **Hitachi** dan **Philips**. Iklan tersebut masih dipaparkan pada tahun 1989-90 walaupun kadarnya telah berkurangan. Pada masa yang sama ada agensi kontraktor di Malaysia untuk membawa wanita Malaysia bekerja di Singapura. Iklan dan agensi kontraktor selalu menjanjikan upah dan syarat kerja yang menarik. Tektik ini amat berkesan di mana kebanyakan daripada operator pengeluaran Malaysia di **Conner** adalah dipengaruhi oleh iklan dan agensi kontraktor.¹⁶

Keadaan hidup Singapura yang moden juga menarik pekerja berhijrah. Mereka bukan sahaja dapat memenuhi keperluan ekonomi sendiri, malah berpeluang menikmati kebebasan yang banyak serta mengenali lebih ramai kawan.

15. Lihat Lampiran 1 untuk keterangan lanjut.

16. Lihat bahagian 4.3.3 untuk keterangan lanjut.

Sebelum berhijrah mereka tidak ada wang dan pergaulan sosial mereka juga dikawal oleh ibu bapa.

Selain daripada faktor menarik di Singapura, Faktor menolak di Malaysia juga tidak boleh diabaikan. Kadar¹⁷ pengangguran yang tinggi merupakan faktor utama penghijrahan. Pada tahun 1987 kadar pengangguran Malaysia ialah 8.7%. Walaupun kadar pertumbuhan ekonomi Malaysia meningkat dari 1.2% pada tahun 1986 kepada 4.3% pada tahun 1987 tetapi industrinya masih tidak berupaya menerima 14,500 orang¹⁸ pencari kerja baru. Oleh itu, gadis-gadis tersebut menghadapi masalah mencari kerja memandangkan permintaan kerja pada tahun 1987-88 adalah melebihi penawaran yang ada. Pada masa yang sama keadaan yang sebaliknya berlaku di Singapura.

Desakan ekonomi juga menyebabkan gadis-gadis tersebut berhijrah. Mereka memerlukan pekerjaan untuk mengurangkan beban keluarga masing-masing. Ada yang pernah bekerja di kilang Malaysia tetapi gaji yang berjumlah M\$ 180- M\$ 220 tidak mencukupi. Walaupun mereka mengakui bahawa masa depan mereka tidak terjamin memandangkan mereka adalah pekerja tidak mahir di Singapura, tetapi upah yang lebih baik lebih dipentingkan.

Peluang pekerjaan di luar bandar juga sangat sedikit. Jika ada gajinya sangat rendah. Misalnya gaji harian bagi

-
17. Menurut Timbalan Menteri Pos, Telekomunikasi dan Tenaga Kerja Malaysia **Datuk Haji Zainal Abidin**, sehingga tahun 1985 Malaysia mempunyai seramai 448,600 orang penganggur yang berdaftar. Kebanyakannya adalah penuntut lepasan sekolah menengah dan graduan dalam lingkungan umur 15-24. Terdapat 62,386 orang penganggur berdaftar pada 5 bulan pertama 1988 tetapi hanya ada 15,024 jawatan kosong sahaja. Oleh itu kebanyakan wanita Malaysia berhijrah ke Singapura pada masa itu. (NST. 2.3.87. Hal.16)
18. The Straits Times. 30.3.88. Halaman 12.

sebuah kilang membuat "lighter" di kawasan perusahaan Alor Gajah ialah M\$ 6.50 sahaja. Pekerja terpaksa bekerja 6 hari seminggu dan hari Sabtu dikira sebagai hari biasa. Biasanya selepas tamat sekolah menengah, pemuda-pemudi di luar bandar akan berhijrah ke bandar seperti Kuala Lumpur untuk mencari kerja. Akan tetapi mereka menghadapi persaingan yang hebat daripada pencari kerja lain.

Ada juga yang tidak berminat dalam kerja kampung yang dikatakan "jatuh status". Bagi sebilangan kecil yang berminat dalam kerja perkeranian pula tidak berjaya kerana keputusan SPM tidak memuaskan.

Perbincangan di atas menunjukkan bahawa faktor menarik dan menolak memainkan peranan penting dalam penghijrahan. Namun begitu faktor menarik di Singapura berperanan sebagai perangsang yang menggalakkan perhijrahan tersebut.

Di samping itu, akibat daripada perkembangan teknologi dan pendidikan, generasi muda lebih didedahkan kepada kebudayaan moden. Ramai yang tidak suka tinggal di luar bandar atau bandar tanpa apa-apa pekerjaan. Kebudayaan barat telah mengubah pemikiran wanita tahun 80-an. Mereka berpendapat wanita sekarang perlu bekerja dan menikmati kebebasan tertentu yang ada pada kaum lelaki.

2.4.0 Cara penghijrahan

Terdapat 3 cara bagaimana operator pengeluaran Malaysia memperoleh pekerjaan mereka di Singapura.

Cara pertama ialah melalui agensi kontraktor. Separuh daripada responden dalam kajian ini memperoleh pekerjaan mereka melalui **Seow Khee Leng Enterprises, PCB**

Electronics Co. Pte. Ltd. Mereka berhijrah bersama-sama dengan seorang wakil kontraktor. Tambang ditanggung sendiri. Apabila tiba Singapura, tempat tinggal disediakan. Kemudian kontraktor **Seow** akan membawa wanita tersebut ke syarikat **Conner**. Mereka akan ditemubual, maka mulalah pekerjaan mereka sebagai operator pengeluaran.

Cara kedua ialah melalui kawan-kawan dan saudara-mara yang sedang bekerja di kilang elektronik Singapura. 30% daripada responden dalam kajian ini berhijrah dengan cara ini.

20% responden mengetahui tentang peluang pekerjaan ini melalui suratkhbar. Yang pernah bekerja di Singapura akan pergi sendiri. Yang lain-lainnya tinggal di Johor. Mereka ini berulang-alik dari Johor ke Singapura setiap hari.

2.5.0 Proses adaptasi pekerja di Singapura

Sebaik sahaja pekerja tiba di Singapura, masalah yang dihadapi ialah bagaimana menyesuaikan diri mereka dengan satu konteks sosio-ekonomi yang berlainan dengan latar belakang mereka. Semua pekerja kecuali pekerja Johor yang berulang-alik ke Singapura setiap hari pernah mengalami masalah ini.

Fenomena biasa yang sering dijumpai pada permulaan penghijrahan ialah wujudnya perasaan rindu yang kuat terhadap keluarga masing-masing. Penulis pernah melihat seorang gadis menangis di hadapan kontraktor dan gadis-gadis lain pada hari pertama mereka tiba di Singapura. Juga terdapat kes di mana ada gadis yang balik ke Malaysia selepas satu atau dua hari mereka berada di Singapura.

Perasaan rindu telah menyukarkan proses adaptasi gadis-gadis tersebut. Namun demikian terdapat tiga cara yang boleh mengurangkan perasaan tersebut. Cara pertama ialah pekerja menelifon ahli keluarga mereka yang berada di Malaysia untuk meluahkan perasaan rindu mereka. Perasaan rindu juga akan menipis apabila mereka mengenali rakan kerja lain yang datang dari kawasan yang berlainan. Kesibukan dengan pekerjaan seharian juga membantu mereka melupakan perasaan rindu tersebut.

Gadis-gadis tersebut juga terpaksa menyesuaikan diri mereka dengan cara hidup secara beramai-ramai di dalam sebuah rumah. Seperti yang akan dibincangkan dalam bahagian 4.2.3, rumah itu adalah disewa oleh kontraktor. Bagi pekerja yang tidak mengenali penghuni lain, mereka berasa seolah-olah diri mereka telah diasingkan dari orang ramai. Walaupun lama-kelamaan mereka dapat menyesuaikan diri mereka dengan cara hidup tersebut tetapi mereka tidak mempunyai kebebasan seperti di rumah sendiri.

Selepas berhijrah, pekerja tersebut terutamanya gadis lepasan sekolah terpaksa mempelajari bagaimana mengendalikan pendapatan mereka dengan baik. Kebanyakan responden mengatakan apabila mereka baru tiba Singapura mereka cenderung berbelanja banyak. Bagi mereka Singapura adalah bandar mewah yang membolehkan mereka membeli apa yang diimpi-impikan kerana mereka mempunyai pendapatan sendiri. Mereka suka membeli pakaian dan menukar fashion rambut. Ini bermakna perbelanjaan mereka adalah lebih kurang sama dengan pendapatan mereka. Namun begitu lama-kelamaan mereka berupaya mengendalikan gaji mereka supaya tidak melebihi perbelanjaan.

Hanya 3 orng responden selalu menghadapi masalah kewangan kerana mereka suka pergi disko, pawagam, membeli pakaian serta alat kosmetik yang mahal.

Pekerja juga terpaksa menjadi lebih berdikari dan berupaya mengatasi masalah yang dihadapi dengan usaha sendiri. Ini disebabkan di Singapura mereka tidak boleh mendapat perlindungan dan bantuan dari keluarga secara langsung. Biasanya mereka mempunyai beberapa orang kawan karib yang membolehkan mereka membincangkan masalah bersama. Apabila berasa bosan dan sedih, mereka membaca majalah, menonton televisyen atau berjalan-jalan untuk menghilangkan perasaan bosan tersebut.

Kekerapan pekerja balik kampung adalah bergantung kepada jarak antara Singapura dengan tempat asal mereka. Bagi pekerja yang bukan tinggal di Johor, purata kekerapan mereka balik kampung ialah dua kali setahun. Ada yang hanya pulang sekali setahun sahaja. Ada beberapa sebab mengapa pekerja tidak selalu balik iaitu:

Sebab pertama ialah tidak ada cuti am yang banyak. Jika adapun hanya satu atau dua hari sahaja. Oleh itu pekerja lebih suka mengambil kesempatan ini untuk berihat iaitu tidur secukup-cukupnya.

Sebab kedua ialah jarak rumah dari Singapura adalah terlalu jauh. Misalnya masa perjalanan bagi keretapi ekspres dari Singapura ke kuala Lumpur mengambil masa selama 7 jam. Oleh itu kekerapan kepulangan bagi pekerja yang tinggal di Melaka dan Negeri Sembilan adalah lebih tinggi daripada pekerja yang tinggal di Pahang dan Perak.

Sebab ketiga ialah pekerja mahu menjimatkan wang dalam bentuk tambang yang tinggi. Misalnya tambang kelas tiga bagi keretapi ekspres dari Singapura Ke Kuala Lumpur ialah \$18 dan tambang kelas dua yang berhawa dingin pula berharga \$28 setiap orang. Bagi pekerja dari keluarga miskin, mereka lebih suka bekerja lebih masa jika kilang mahu usaha mereka. Walau bagaimanapun, jika ada cuti am yang panjang terutamanya jika jatuh pada hari Jumaat atau Isnin, kebanyakan pekerja akan balik. Ada yang memohon cuti tambahan sebanyak satu atau dua hari supaya dapat menghabiskan masa yang lebih panjang dengan keluarga mereka.

Pendek kata, pengalaman baru yang dihadapi oleh pekerja adalah berkait rapat dengan konteks sosial Singapura dan pekerjaan yang mereka ceburi. Menurut kebanyakan responden, tatkala mula-mula sampai di Singapura mereka berasa seronok dan segar kerana Singapura adalah cantik, bersih dan selamat. Namun begitu, setelah bekerja di Singapura selama dua atau tiga tahun, 84% responden lebih suka tempat asal mereka di Malaysia. Ini dapat difahami kerana di Singapura pekerja hanya dapat memenuhi keperluan kewangan sahaja tetapi tidak dapat memenuhi keperluan lain seperti keperluan sosio-budaya.

Seorang responden berkata demikian:

" Jika bekerja di negara sendiri, saya berasa selesa. Saya ingin balik tetapi gaji pekerja kilang di Malaysia terlalu sedikit. "

Perasaan tidak selesa ini membuktikan bahawa operator pengeluaran Malaysia adalah sensitif dan menyedari bahawa mereka dianggap oleh sebahagian penduduk tempatan sebagai

pekerja pendatang tidak mahir yang terpaksa bergantung kepada ekonomi Singapura.

Keadaan ini menyebabkan pekerja lebih suka bergaul dengan pekerja Malaysia sahaja. Didapati status pekerjaan yang sama akan memudahkan interaksi di antara pekerja-pekerja tersebut memandangkan perasaan superior-inferior tidak wujud. Lama-kelamaan satu "urban-village" dibentuk di mana pekerja Malaysia lebih suka bergaul dengan pekerja sekampung atau pekerja-pekerja lain yang boleh berkongsi minat dan kepentingan bersama.

Dari segi perhubungan antara operator Malaysia dengan Singapura, boleh dikatakan interaksi yang intim tidak wujud. Ia hanya dihadkan kepada rakan sekerja Singapura sahaja. Mereka jarang bergaul dengan penduduk Singapura di luar tempat kerja mereka. Mereka berpendapat walaupun rakan sekerja tempatan tidak mempunyai pandangan negatif terhadap mereka, tetapi ini tidak bermakna penduduk Singapura secara keseluruhannya juga begitu. Mereka berpendapat pekerja kolar putih Singapura sangat sombong. Keadaan ini menyebabkan ada pekerja yang tidak suka memakai unifom di luar tempat kerja.

Kesimpulannya ialah terdapat darjah adaptasi yang berbeza di kalangan pekerja-pekerja yang berhijrah. Darjah penyesuaian bagi pekerja yang pernah bekerja adalah lebih cepat daripada gadis lepasan sekolah yang berhijrah pada kali pertama. Walaupun akhirnya pekerja tersebut dapat menyesuaikan diri mereka dengan kehidupan Singapura tetapi kajian ini menunjukkan ini tidak bermakna semua pekerja suka pekerjaan dan cara hidup mereka di Singapura.

BAB 3 : WANITA DAN PEKERJAAN MEREKA DI KILANG ELEKTRONIK SINGAPURA

Bab 3 Wanita dan pekerjaan mereka di kilang elektronik Singapura.

3.1.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan keadaan pekerjaan operator wanita Malaysia di Conner. Menulis tentang pekerja elektronik di Singapura, Aline K. Wong berkata demikian:

" As compared to the major industry employing female labour, garments manufacturing, the electronic industry has a more complex and hierarchical structure, but still "workmen" or general production worker form 82.7% of it workforce, while "other employees" form 17.3%. The greatest majority of female employees are engaged in direct production, forming 87.3% of the "workmen" category, while only 41.0% of the "other employees" are women who do clerical and accounting jobs. All in all, women constitute 79.3% of the total electronics workforce." (1983:15).

Kenyataan ini membuktikan bahawa operator wanita merupakan bilangan terbesar dalam kilang elektronik. Terdapat tiga faktor mengapa kilang elektronik lebih suka mengupah operator wanita.

Faktor pertama ialah dari segi fizikal, jari wanita yang halus lebih sesuai dengan pekerjaan "assembly line". Ia membolehkan wanita berupaya meletakkan komponen kecil itu dengan cepat dan teliti. Ini membolehkan operator wanita mencapai produktiviti yang lebih tinggi daripada operator lelaki.

Faktor kedua ialah sifat wanita yang lemah-lembut dan bekerjasama adalah lebih sesuai dengan kerja "assembly line" yang "monotonous". Di samping itu kerja pemasangan ini memerlukan kesabaran dan penumpuan perhatian yang sepenuhnya,

ia tidak mempunyai cabaran dan kemahiran tertentu, oleh itu ia tidak begitu menarik perhatian kebanyakan lelaki.

Faktor ketiga ialah kadar "turnover" bagi lelaki adalah lebih tinggi. Seorang penyelia Conner mengatakan kebanyakan lelaki meletak jawatan selepas sebulan bekerja. Di samping itu, mereka mahu gaji yang lebih tinggi.

3.2.0 Wanita Malaysia sebagai operator pengeluaran di Conner

Jumlah pekerja di Conner pada Mei 1990 adalah di antara 4000-5000 orang. Operator pengeluaran Malaysia berjumlah 1800 orang. Semua pekerja Malaysia ini terdiri daripada kaum Cina. Seperti apa yang telah dibincangkan dalam bahagian 2.2.2, taraf pendidikan mereka adalah berbeza dari pelajaran sekolah rendah kepada sekolah menengah. Namun begitu, kajian ini hanya bertumpu kepada operator pengeluaran yang memegang permit kerja 2 tahun sahaja.

Sampel kajian ini mengemukakan 72% daripada responden memulakan pekerjaan pertama mereka sebagai operator pengeluaran. Mereka ialah gadis lepasan sekolah yang tidak pernah bekerja. 12% pernah bekerja di kilang tekstil atau sebagai pelayan di restoran Singapura. 16% pernah bekerja di Malaysia sebagai jurujual, petani dan di kilang biskut. Ini termasuk beberapa orang responden yang merupakan suri rumahtangga sebelumnya.

Dalam satu barisan (line) pengeluaran, semua wanita bertugas di jabatan tertentu yang memproses model komputer yang berlainan. Misalnya "Stubby". Semua model ini mempunyai proses pemasangan yang sama. Ia hanya berbeza dari segi komponen yang dipasang. Oleh itu mereka dikenali sebagai

operator pengeluaran. Operator tidak dibenarkan bertukar ke jabatan lain kecuali mereka mempunyai alasan yang munasabah.

Operator pengeluaran mesti menyelaraskan kepantasan mereka dengan kelajuan mesin dan jadual operasi kilang mereka. Ini termasuk kerja giliran (shift) dan kerja lebih masa. 70% orang responden kerja dalam shift pagi yang bermula dari 7 pagi sehingga 3.30 tengahari. 30% dalam shift tengahari yang bermula dari 3.30 tengahari sehingga 11 malam. Kedua-dua shift tersebut adalah tetap. Shift malam dan shift giliran¹⁹ tidak dijalankan di Conner kerana pekerja tidak suka bekerja pada tengah malam. Kerja lebih masa juga penting dalam kerja "assembly line". Semua pekerja akan melakukannya jika diperlukan.

Pekerja hanya bekerja 5 hari seminggu. Pada setiap hari kerja mereka diberi masa rehat sebanyak 45 minit dalam proses pengeluaran. Oleh kerana waktu kerja sangat panjang iaitu 8 1/2 jam atau lebih jika ada kerja lebih masa, maka 82% daripada jumlah responden berasa penat selepas tamat kerja dan 12% sangat penat. Hanya 6% tidak penat dan mereka paling suka membuat kerja lebih masa.

Seperti apa yang akan dibincangkan dalam bahagian 4.3.3, operator yang dikaji adalah pekerja kontrak di bawah Syarikat Seow Khee Leng Enterprises, maka gaji yang diberi oleh Conner kepada pekerja adalah diuruskan oleh kontraktor

19. The Straits Times. 20.2.88: 10. Menurut "Committee On Third Shifts" (COTS), 43% daripada kilang pembuatan menghadapi masalah kerja shift. Kilang elektronik yang terburuk sekali. Daripada survey COTS, dalam 9,000 buah kilang, hanya 94,000 orang sahaja yang melakukan kerja shift. Separuh daripadanya adalah operator pengeluaran. Akan tetapi hanya 6% daripada mereka memilih kerja shift malam yang bermula dari 11 malam sehingga 7 pagi. Kebanyakannya adalah lelaki dengan nisbah 2:1 berbanding dengan lelaki.

mereka. Ini bermakna kontraktor merupakan majikan kedua kepada pekerja. Gaji harian mereka adalah S\$ 17 sehari.

Pada tahun 1987-88, pekerja diberi kerja lebih masa yang lebih banyak kerana keluaran "disc drive" mempunyai permintaan yang tinggi. Majoriti daripada pekerja suka bekerja lebih masa walaupun mereka diberi pilihan. Ini adalah kerana kerja lebih masa adalah satu-satunya cara bagi pekerja mempertingkatkan upah bulanan mereka dari S\$ 340 kepada S\$ 600 atau lebih.

Bagi pekerja shift pagi, peluang kerja lebih masa lebih baik. Biasanya mereka memulakan kerja lebih masa pada pukul empat petang sehingga pukul tujuh atau lapan malam setiap hari termasuk Sabtu. Oleh itu tidak hairanlah kadangkala bayaran kerja lebih masa adalah lebih tinggi daripada gaji asas mereka. Peluang kerja lebih masa yang ada juga bergantung kepada jabatan tertentu. Misalnya jika "hard-disc" yang dibuat oleh jabatan "Sierra" mempunyai permintaan lebih tinggi, maka kerja lebih masa yang diberi adalah lebih banyak.

Pekerjaan sambilan juga merupakan salah satu cara untuk menambahkan pendapatan. Semasa kajian ini dibuat pada bulan Mei 1990, tiada seorang pun dalam sampel kajian ini membuat pekerjaan sambilan kerana menurut undang-undang syarikat, pemegang permit kerja bagi kilang tertentu tidak

20. Setiap jabatan memproses "hard disc" yang berlainan dengan komponen yang berlainan. Oleh itu harga model bagi setiap jabatan juga berbeza. Misalnya harga sebuah "hard disc" model 40 MB ialah S\$ 400. Kegunaannya juga tidak sama yakni kadar kelajuan mereka dalam mencari maklumat adalah berbeza. Ada yang boleh mendapatkan maklumat dengan cepat dan sebaliknya. Ada yang dapat beroperasi dalam suasana tekanan tinggi seperti di dalam kapal terbang. Ada yang hanya boleh beroperasi dalam suasana tekanan biasa sahaja.

boleh bekerja dengan kilang lain. Namun begitu, pada akhir tahun 1987 dan awal tahun 1988, 16% orang responden pernah membuat kerja sambilan di sebuah kilang kertas tisu. Bayarannya ialah S\$ 2.20 sejam. Mereka mula bekerja pada pukul 4 petang sehingga 10 malam. Sebab mereka berhenti ialah terlalu penat dan takut diketahui oleh Conner dan kontraktor. Ini adalah kerana ada rakan kerja yang iri hati dan cuba membocorkan rahsia mereka kepada kontraktor.

Adalah tidak mudah bagi seorang operator mencapai kedudukan yang lebih tinggi seperti "lead girl" dan penyelia. Tugas penyelia ialah mengawasi proses pekerjaan operator pengeluaran. "Lead girl" ialah penolong penyelia. Hanya terdapat seorang "lead girl" dalam sampel kajian ini. Walau bagaimanapun kajian kes ini menunjukkan bukan semua operator suka menjadi "lead girl" kerana tanggungjawabnya adalah berat sedangkan gaji tambahannya tidak banyak. Di Conner "lead girl" hanya diberi alaiun sebanyak S\$ 80 sahaja.

3.3.0 Proses pekerjaan "assembly line" di Conner

Apabila operator pengeluaran baru menyertai Conner, Jabatan Latihan Kemahirannya (Skills Training Department) akan memberi latihan kepada mereka. Ia dijalankan selama seminggu dari pukul 7 pagi sehingga 3.30 tengahari. Setiap pelatih hanya bertanggungjawab ke atas satu kumpulan operator yang kecil (15-20 orang) supaya setiap operator dapat memahami kerjanya dengan jelas. Setelah dilatih operator tersebut dianggap boleh menjalankan kerja mereka. Sebenarnya pada waktu permulaan, operator adalah sambil belajar dan bekerja.

Tugas operator pengeluaran ialah memasang komponen-komponen tertentu ke dalam " base plate " untuk membentuk satu model " hard disc " yang lengkap bagi sebuah komputer. " Hard disc " ialah bahagian terpenting sekali bagi sebuah komputer. Ia diibaratkan sebagai otak bagi komputer.²¹ Setiap jabatan bertanggungjawab ke atas pemasangan model " hard disc " tertentu. Jabatan-jabatan yang terdapat di Conner ialah " Sierra ", " Fast Rambo ", " Stubby ", "Kato", " Lowrider " , " Hobby " dan " 40 MB ".

Pekerjaan " assembly line " adalah bersifat " partial automation" yang berhubung dengan cara " deskilling operation." Proses pemasangan adalah berdasarkan pengkhususan dan pembahagian kerja. Satu barisan (line) terbahagi kepada lapan bahagian yang dikenali sebagai " station ". Setiap operator hanya mengetahui proses pemasangan bahagiannya sahaja.

Hampir semua model dipasang di dalam " Clean room ". Ia merupakan satu bilik khas yang bebas dari segala kekotoran halus seperti habuk. Ini adalah kerana segala komponen yang perlu dipasangkan ke dalam " hard disc " amat sensitif kepada kekotoran halus. Oleh itu operator tidak dibenarkan memakai " make up ". Mereka dikehendaki memakai pakaian khas iaitu " Jam suit " dan sarung tangan. Tujuannya ialah untuk menjamin kebersihan supaya komponen-komponen tersebut tidak tercemar. Jika tidak model itu akan rosak.

Untuk membolehkan pembaca memahami proses pekerjaan operator dalam " assembly line ", penulis akan mengambil jabatan " 40 MB" sebagai contoh untuk menerangkan proses pemasangan di jabatan itu khasnya dan jabatan lain amnya.

21. Lihat Lampiran 3 mengenai model "Kato".

Seperti "assembly line" yang lain, terdapat lapan "station " dalam jabatan ini dan tiap-tiap " station " dijalankan oleh seorang operator. " Station " pemasangan tersebut dapat diringkaskan seperti Rajah 3a di muka surat sebelah.

Rajah 3a--"Station" pemasangan dalam "assembly line"

— / — / — / — / — / — / — / — / — / — / — / —
S.1 S.2 S.3 S.4 S.5 S.6 S.7 S.8 T.A Q.A P.

Penunjuk

- S: Station atau bahagian.
- T.A: Text Area.
- Q.A: Quality Assurance.
- P: Packing.

Rajah 3a di atas menunjukkan bahawa setelah " drive" telah siap dipasang dalam lapan "station" itu, maka ia akan dihantar ke bahagian " Text area ". Terdapat banyak komputer di " Text area ". Operator tidak memakai " Jam suit " kerana ia bukan berada di dalam " Clean room ". " Drive " yang telah disediakan akan diuji oleh komputer dalam " Text area". Jika ujian ini gagal ia akan dihantar balik ke " Clean room " untuk dibuat semula (Rework). Jika lulus ujian ini ia akan dihantar ke bahagian " Quality Assurance " untuk diperiksa sekali lagi. Kemudian baru dihantar ke bahagian " Packing ". Dengan ini satu " hard disc " yang lengkap pun siap dipasang. Ia akan dihantar kepada pelanggan yang membuat pesanan.

Penulis telah menerangkan tugas dan proses pemasangan model "40 MB" secara ringkas dalam Rajah 3b di muka surat sebelah. Beberapa keping foto juga disertai.

Rajah 3b--Proses pemasangan model "40 MB" di dalam "Clean room"

" Station "	Proses pemasangan
1.	Memasangkan " actuator " ke atas " Base plate ", kemudian meletakkannya di atas " Top plate assembly "
2.	Memasangkan motor ke atas " Base plate ", kemudian mengetatkannya dengan skru.
3.	Memasangkan dua keping " disc " yang berbentuk bulat ke atas motor itu. Ia dikenali sebagai " drive ".
4.	Bahagian ini ialah bahagian " balancing ". Tugas operator ialah meletakkan " drive " tersebut ke atas sebuah mesin untuk memeriksa samada komponen-komponen dalam " drive " itu dipasang dengan seimbang.
5.	Bahagian ini ialah bahagian " head load ". Jika " drive " tadi adalah seimbang ia akan dihantar ke bahagian ini.
6.	Bahagian "Pack write". Operator akan memasukkan " drive " ke dalam komputer untuk memastikan komponen-komponen dalam " drive " itu tidak ada yang rosak. Jika "actuator" tidak bergerak dalam komputer, operator terpaksa menukarkan "Act" yang baru di bahagian "Act". Jika komponen dalam "drive" itu tidak ada masalah, komputer akan menunjukkan perkataan " pack write complete ". Kemudian "drive" itu akan dihantar ke bahagian "Head Disc Assembly" (HDA) iaitu bahagian berikutnya.
7.	Bahagian ini digelar " HDA " . Operator akan memasukkan "drive" itu ke dalam komputer untuk diuji. Jika ada timbul perkataan " Error code " dalam komputer misalnya " Error code 18 ", maka ia akan dihantar balik ke bahagian " pack write " untuk diuji semula. Jika " drive " tidak ada kesilapan komputer akan menunjukkan perkataan " pass ".
8.	Bahagian ini digelar " cover ". Jika " drive " diluluskan ia akan dipasangkan "cover". Kemudian dihantar ke bahagian " text area ".

(i) Operator pengeluaran baru sedang menerima latihan



ii) Pakaian khas di "Clean Room".
Ia dikenali sebagai "Jam suit"



- (iii). "Station" 1. Selepas "Actuator" siap dipasang, ia akan ditolak ke "Roller conveyor" didepannya.



- (iv). "Station 4". Di depan operator ialah "drive" yang hampir siap dipasangkan.



(v) Test Area



(vi) Juruteknik sedang memperbaiki "drive" yang rosak



3.4.0 Sikap operator pengeluaran terhadap pekerjaan mereka.

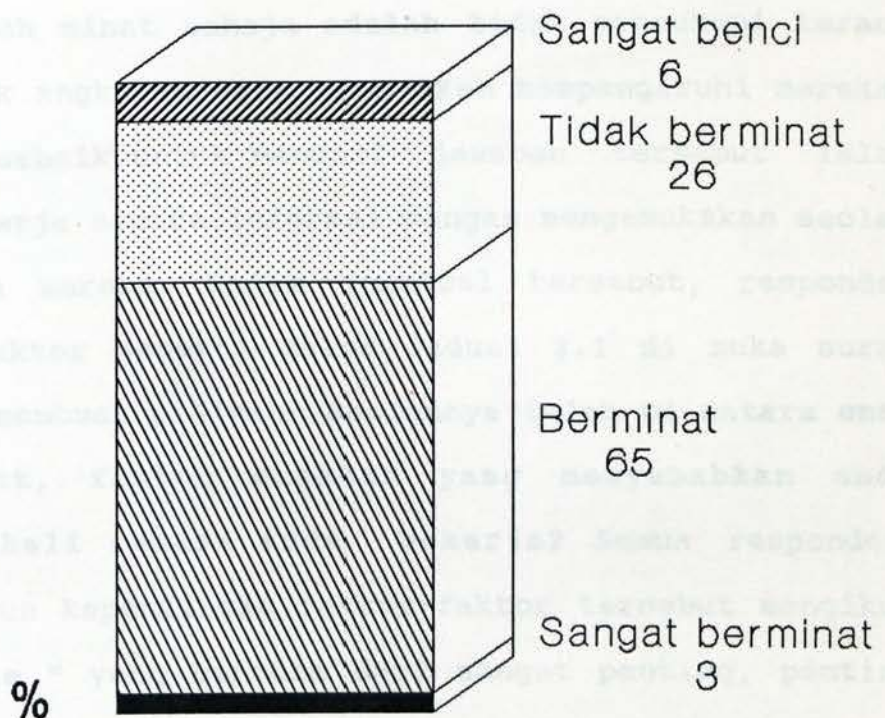
Sikap pekerja ialah kajian mengenai motivasi dan tingkah-laku pekerja. Ini termasuk bagaimana pekerja bertindak terhadap pekerjaan mereka. Ia melibatkan tujuan seseorang bekerja iaitu samada hanya untuk keperluan ekonomi atau keperluan sosio-psikologi. Untuk memahami sikap operator pengeluaran Malaysia terhadap pekerjaan mereka, di bawah ini dibincangkan kepuasan dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan mereka.

3.4.1 Kepuasan kerja operator terhadap pekerjaan mereka

Sesuatu pekerjaan akan memberi kepuasan ekstrinsik atau intrinsik kepada pekerja. Kepuasan ekstrinsik adalah dalam bentuk ganjaran luaraan seperti wang dan status. Keperluan intrinsik pula adalah dalam bentuk ganjaran dalaman seperti keperluan sosial, kepuasan perkembangan bakat dan pencapaian hasrat diri (self-actualization).

Penulis mengandaikan operator tidak suka pekerjaan mereka kerana pekerjaan " assembly line " adalah terlalu mekanikal. Namun begitu, keputusan kajian seperti dalam Rajah 3c di muka surat sebelah amat memghairankan di mana hanya 26% dan 6% daripada responden ini tidak suka atau sangat benci pekerjaan mereka. Sebaliknya terdapat 65% orang responden mempunyai minat terhadap pekerjaan mereka.

Minat Responden Terhadap Pekerjaan Mereka



Rajah 3c Jumlah Responden : 50

Selain daripada itu, 54% dari responden mahu terus menjadi operator. Ini bermakna pekerja mengetahui batasan kebolehan mereka semasa mereka menilai kepuasan yang dapat diperolehi oleh pekerjaan mereka. Menurut **Kenneth Robert et al (1975:96)**, pemilihan pekerjaan seseorang adalah berdasarkan latar belakang pendidikan dan kelayakan seseorang. Oleh itu tidak hairanlah mengapa operator yang ditanya mengatakan mereka berpuas-hati. Maka jelaslah bahawa untuk menerangkan kepuasan operator terhadap pekerjaan mereka, angkubah minat sahaja adalah tidak mencukupi kerana terdapat banyak angkubah lain yang akan mempengaruhi mereka.

Cara terbaik untuk mencari jawapan tersebut ialah menemubual pekerja secara informal dengan mengemukakan seolan terbuka kepada mereka. Dalam temubual tersebut, responden diberi enam faktor seperti dalam Jadual 3.1 di muka surat sebelah untuk membuat pilihan. Selannya ialah **Di antara enam faktor berikut, faktor manakah yang menyebabkan anda tergembara sekali semasa anda bekerja?** Semua responden diminta menyusun kepentingan faktor-faktor tersebut mengikut " 3 point-scale " yang bermula dari sangat penting, penting dan tidak penting.

Jadual 3.1--Faktor manakkah yang menyebabkan anda paling gembira sekali semasa anda bekerja?

Perkara	1	2	3	4	5	6
Sangat penting	74%	52%	18%	48%	46%	24%
Penting	24	38	32	42	40	50
Tidak penting	2	8	44	8	12	22
Tidak tahu	-	2	6	2	2	4
Jumlah	100	100	100	100	100	100

Penunjuk

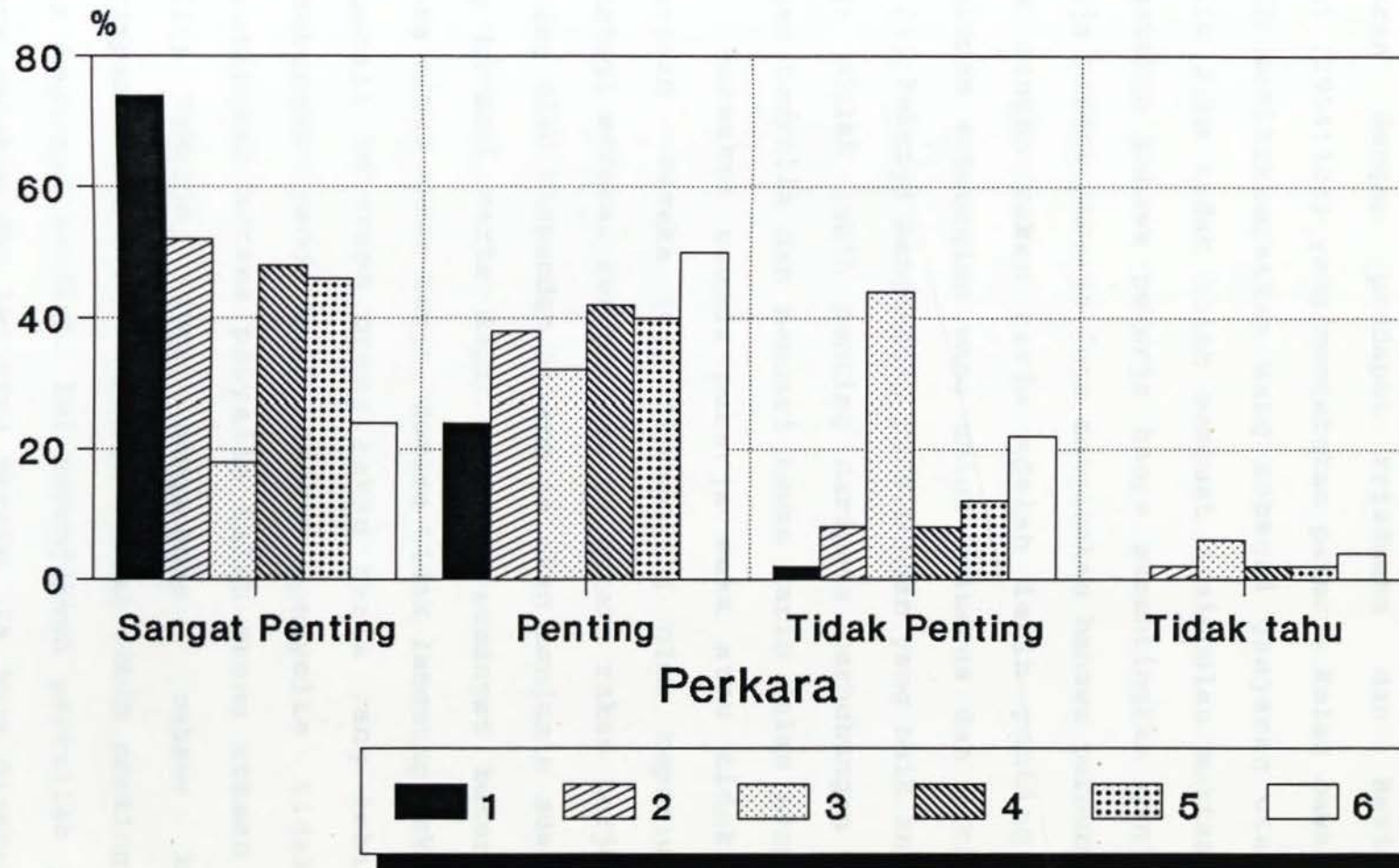
1. Gaji yang baik.
2. Perhubungan yang baik dengan rakan kerja.
3. Perhubungan yang baik dengan penyelia.
4. Boleh menyimpan sebahagian wang untuk keluarga.
5. Boleh menyimpan sebahagian wang untuk sendiri.
6. Dapat mencari beberapa orang teman karib di tempat kerja.

Keputusan daripada Jadual 3.1 menunjukkan pilihan responden adalah seperti berikut :

1. Gaji yang baik.
2. Perhubungan yang baik dengan rakan kerja.
3. Boleh menyimpan sebahagian wang untuk keluarga.
4. Boleh menyimpan sebahagian wang untuk sendiri.
5. Dapat mencari beberapa orang rakan karib di tempat kerja.
6. Perhubungan yang baik dengan penyelia.

Rajah 3d di muka surat sebelah akan memberi satu gambaran yang lebih jelas kepada pembaca mengenai pilihan yang dibuat oleh responden dalam kajian ini.

Faktor yang menyebabkan anda tergembira sekali semasa anda bekerja



Rajah 3d Lihat penunjuk Jadual 3.1

Keputusan tersebut dapat membayangkan sikap operator pengeluaran tersebut terhadap pekerjaan mereka.

i) Pekerja menganggap gaji yang baik merupakan faktor terpenting yang memberi kepuasan kerja kepada mereka. Ini selaras dengan pendapat **Friedmann** dan **Havighurst** et al (1954:104) yang mengatakan pekerja kelas bawahan adalah lebih menitikberatkan wang sebagai ganjaran utama. Namun begitu kita tidak boleh membuat kesimpulan muktamad dengan mengatakan bahawa pekerja hanya mementingkan ganjaran wang sahaja kerana pekerja juga mengatakan bahawa perhubungan yang baik dengan rakan kerja adalah lebih penting daripada menyimpan sebahagian wang untuk keluarga dan diri sendiri.

ii) Pekerja menganggap perhubungan yang baik antara rakan kerja adalah lebih penting daripada perhubungan yang baik dengan penyelia dan mencari kawan karib dalam tempat kerja. Ini bermakna samada pekerja suka atau tidak terhadap pekerjaan mereka juga dipengaruhi oleh keperluan sosio-psikologi mereka. Perhubungan di antara rakan kerja dianggap penting oleh responden kerana ia akan menjamin suasana kerja yang harmoni serta dapat memupuk semangat bekerjasama di antara semua rakan kerja. Secara tidak langsung pekerja dapat mengenali beberapa orang rakan kerja yang lebih rapat. Perhubungan yang baik dengan penyelia tidak begitu dipentingkan kerana penyelia ialah orang atasan mereka.

iii) Pekerja juga menganggap bahawa kebolehan menyimpan wang untuk keluarga adalah lebih penting daripada untuk kegunaan sendiri. Ini menunjukkan pertalian yang kuat antara pekerja dan keluarga mereka. Ia juga disebabkan oleh kebanyakan pekerja adalah berasal dari keluarga miskin dan

sederhana. Seorang responden berkata walaupun dia tidak suka pekerjaan ini tetapi dia berasa gembira apabila keadaan ekonomi keluarganya bertambah baik. Oleh itu selain daripada gaji, pekerja juga mementingkan kepuasan dalaman. Ini bermakna gaji yang lebih tinggi bukan faktor tunggal yang mempengaruhi kepuasan pekerjaan seseorang. Pekerja juga mengambil-berat akan pentingnya kepuasan dalaman.

Hasil kajian ini menunjukkan sebahagian besar responden akan terus menjadi operator pengeluaran jika kerajaan Singapura tidak menyuruh mereka balik Malaysia. Ini termasuk beberapa orang responden yang sangat benci pekerjaan mereka. Sebabnya ialah mereka tidak mempunyai pilihan pekerjaan yang banyak jika mereka balik ke Malaysia.

3.4.2 Tanggungjawab operator terhadap pekerjaan mereka

Menurut Danial et al (1973: 104), pekerja kilang memperolehi kepuasan kerja yang terendah sekali. Mereka nampaknya berpuas hati dengan kerja mereka kerana mereka tidak menjangkakan kepuasan tersebut dengan memendamkan emosi mereka. Ini adalah kerana pekerja kilang memahami bahawa mereka tidak mempunyai kelayakan yang tinggi. Tambahan pula mereka tidak mempunyai apa-apa kemahiran yang diperlukan.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi tanggungjawab seseorang pekerja terhadap pekerjaan mereka. Tiada responden yang mengatakan pekerjaan mereka menarik bahkan tugas yang berulang-ulang itu sangat membosankan mereka.

Seorang responden berkata demikian :

" Saya berasa sangat bosan. Kenapa saya terpaksa melakukan kerja yang sama setiap hari. Setiap hari menunggu waktu pergi kerja, waktu makan dan waktu balik. Selalu saja melihat jam tangan. Kita adalah seperti mesin yang boleh bergerak, yang dipergunakan oleh orang lain. Apabila saya baru datang saya suka kerja ini tetapi sekarang tidak."

Oleh itu faktor teknologi dan ciri-ciri pekerjaan itu akan mempengaruhi kepuasan kerja operator pengeluaran. Pengaruh negatif ini juga menjejaskan tanggungjawab operator terhadap pekerjaan mereka. Kebosanan ini boleh dikurangkan jika operator dibenarkan bergerak-gerak selepas mereka menyiapkan kerja mereka. Akan tetapi dalam kilang elektronik operator tidak mempunyai kebebasan untuk berinteraksi dengan operator lain walaupun mereka berharap demikian. Oleh itu, kebosanan dan kekecewaan dalam " assembly line " akan mempengaruhi perasaan, pemikiran dan kesediaan operator untuk mempertingkatkan usaha mereka.

Keadaan tempat kerja yang sebegini juga menyebabkan pekerja berasa mereka telah dasingkan. Ini adalah kerana operator lebih banyak berdampingan dengan mesin daripada berinteraksi dengan pekerja lain. Keadaan ini telah mempengaruhi keperluan sosial mereka kerana mereka juga memerlukan kawan. Menurut **Frank Bechhofer et al (1973:94)**, faktor teknologi tidak boleh diabaikan apabila kita mengkaji sikap pekerja terhadap pekerjaan mereka. Ini adalah kerana bekerja dalam firma multinasional yang menjalankan pengeluaran secara besar-besaran dengan penggunaan mesin intensif telah menyebabkan operator juga berasa mereka adalah sebahagian daripada mesin-mesin tersebut. Apabila kepuasan

kerja jatuh, tanggungjawab operator terhadap pekerjaan mereka juga akan terjejas.

Tanggungjawab operator terhadap pekerjaan mereka juga terjejas kerana tidak terdapat kebebasan dalam tempat kerja. Operator berpendapat tugas mereka ialah mengikut arahan penyelia sahaja. Mereka akan berusaha mengelakkan daripada melakukan sebarang kesilapan supaya tidak dimarahi oleh penyelia. Responden kajian ini mengatakan tanggungjawab utama mereka ialah menyelesaikan apa yang diarahkan sahaja. Oleh itu mereka hanya mengambil berat " station " mereka sahaja. Hanya " lead girl " mengatakan dia terpaksa berhati-hati semasa menjalankan tugasnya supaya mutu kerja operator tidak jatuh. Jika tidak dia akan dimarahi oleh penyelia atau pengurus jabatannya.

Selain daripada itu, sikap pekerja yang negatif terhadap pekerjaan mereka juga disebabkan oleh kerana operator tidak mempunyai kuasa untuk menentukan jenis keluaran yang hendak dihasilkan. Oleh itu, mereka mendapati segala proses yang dilakukan adalah terasing daripada diri mereka.

Operator pengeluaran juga tidak dapat mengembangkan segala kebolehan mereka. Walaupun mereka tidak berminat dengan pekerjaan ini tetapi mereka terpaksa melakukannya untuk mendapatkan upah. Akibatnya operator tidak mempunyai insentif untuk bekerja bersungguh-sungguh.

Semasa proses pengeluaran dijalankan, didapati semua operator menumpukan perhatian mereka dalam proses pemasangan tetapi ini tidak bermakna mereka mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Seorang responden

berkata jika mereka tidak bekerja bersungguh-sungguh, mereka akan dimarahi oleh " lead girl " atau penyelia. Tambahan pula jika seorang bekerja lambat, maka "drive" yang telah siap dipasang di " station " sebelumnya akan bertambah banyak di " station " tersebut. Biasanya " lead girl " akan menggesa mereka bekerja cepat.

Kepuasan dan rasa tanggungjawab terhadap kerja yang rendah di kalangan operator juga disebabkan oleh kerana tidak ada insentif kerja. Oleh itu tidak kira betapa giat seseorang itu bekerja, gaji tetap sama dan tidak ada bayaran tambahan diberi. Akibatnya insentif diri tidak wujud di kalangan operator. Di samping itu, walaupun mereka tidak suka kerja mereka tetapi mereka tidak mempunyai kebebasan untuk mencuba di kilang lain kerana mereka diikat oleh permit kerja.

3.5.0 Hubungan di antara operator pengeluaran Malaysia dengan pekerja lain di Conner

Sebelum memulakan perbincangan ini, kita mesti meneliti stratifikasi pekerjaan dalam organisasi kerja sesebuah kilang. Biasanya organisasi kerja dalam sesebuah kilang yang besar adalah berbentuk hirarki. Ini kerana terdapat majikan, pengurus, pekerja mahir dan tidak mahir dalam kilang itu. Operator pengeluaran ialah pekerja bawahan dalam kilang elektronik, oleh itu apa yang hendak dikaji ialah perhubungan formal dan tidak formal yang wujud di antara operator dengan pekerja atasan serta rakan kerja yang lain.

3.5.1 Perhubungan di antara operator pengeluaran dengan bahagian pengurusan

Conner ialah firma multinasional yang mempunyai organisasi kerja yang berhirarki. Ini termasuk bahagian pengurusan yang boleh dibahagikan kepada pengurusan atasan, pertengahan dan bawahan. Kakitangan di ketiga-tiga peringkat ini adalah terdiri daripada orang Singapura sahaja.

Operator pengeluaran tidak mempunyai perhubungan secara langsung dengan bahagian pengurusan atasan. Mereka terdiri daripada presiden yang diketuai oleh orang Amerika Syarikat, timbalan presiden serta ketua-ketua pengurus bagi setiap jabatan yang terdiri daripada orang Singapura. Mereka jarang melawati tempat kerja operator pengeluaran. Namun begitu, kadang-kala pengurus dari Amerika Syarikat akan melawat tempat kerja operator. Mereka diiringi oleh pengurus dan jurutera elektronik. Walaupun kedatangan mereka tidak banyak mempengaruhi proses kerja operator, tetapi penyelia akan mengarahkan mereka bekerja bersungguh-sungguh supaya memberi satu imej yang baik kepada pelawat dan pengurus atasan. Keadaan ini memberi tekanan kepada operator supaya tidak melakukan apa-apa kesilapan.

Kadang-kala pelawat tersebut akan berdiri di belakang mereka untuk memerhati bagaimana mereka memasang komponen. Operator tidak suka keadaan ini. Mereka berasa bimbang kerana pelawat atau pengurus dari syarikat lain akan menyoal mereka. Biasanya jurutera elektronik atau penyelia yang menjawab.

Pendek kata, perhubungan di antara operator dengan bahagian pengurusan atasan adalah berbentuk formal akibat daripada status sosial yang tidak sama dengan obligasi

tertentu.

Operator juga tidak mempunyai perhubungan langsung dengan bahagian pengurusan pertengahan yang terdiri daripada para pengurus khususnya pengurus bahagian pengeluaran (production manager). Ini adalah kerana semua urusan kerja dan masalah yang dihadapi oleh operator adalah diuruskan oleh Jabatan pentadbiran. Perhubungan antara operator dengan pengurus jabatan pentadbiran juga bercorak formal.

Terdapat penolong dan kekitangan bawahan yang berurusan dengan operator. Responden kajian ini tidak suka pergi ke Jabatan pentadbiran kerana hanya jika ada urusan atau masalah sahaja, operator akan dipanggil oleh kerani. Di samping itu, walaupun umur kerani tersebut adalah lebih kurang sama dengan operator tetapi mereka boleh bercakap bahasa Inggeris dengan baik sedangkan operator Malaysia tidak. Operator berasa mereka adalah lebih inferior.

Kajian ini menunjukkan bahawa operator hanya dapat bertemu secara langsung dengan kakitangan bahagian pengurusan bawahan sahaja. Dalam barisan pengeluaran pula, mereka mempunyai perhubungan langsung dengan penyelia dan juruteknik. Perhubungan diantara mereka adalah lebih informal kerana interaksi yang kerap telah berlaku. Perhubungan mereka akan dibincangkan seterusnya.

3.5.2 Perhubungan antara operator pengeluaran Malaysia dengan penyelia dan juruteknik

Penyelia ialah orang atasan yang paling rapat dengan operator. Tugasnya ialah mengawas dan menilai kemajuan serta kemunduran motivasi pekerja supaya perjalanan sesebuah

organisasi adalah licin. Setiap shift mempunyai seorang penyelia. Di sini penulis cuba meneliti bagaimana perbezaan kewarganegaraan dan kedudukan operator mempengaruhi interaksi mereka dengan penyelia dan juruteknik.

Hanya 14% dari responden mempunyai hubungan yang sangat baik dengan penyelia dan juruteknik. Mereka selalu berbual-bual dan berjenaka. Kadang-kala penyelia dan juruteknik akan menghantar mereka balik jika mereka membuat kerja lebih masa. Adakala mereka makan bersama dan penyelia atau juruteknik yang belanja. Mereka menganggap operator sebagai adik-beradik mereka. Adakala mereka " jogging " bersama. Apabila operator merayakan harijadi, penyelia juga dijemput. Operator juga selalu membawa penyelia dan juruteknik ke Johor Baru menikmati makanan laut. Ada operator yang membawa mereka ke Batu Pahat makan durian.

Perhubungan mereka adalah bercorak informal dan tidak terhad kepada tempat kerja sahaja. Ini bermakna faktor kewarganegaraan dan kedudukan kerja tidak menjejaskan interaksi mereka. Namun begitu bilangan operator kumpulan ini tidak ramai.

74% dari responden mempunyai perhubungan yang sederhana dengan penyelia dan juruteknik. Interaksi di kalangan mereka adalah bercorak formal dan terhad kepada tempat kerja sahaja. Operator tersebut suka penyelia mereka walaupun mereka jarang bercakap kerana dia ialah seorang yang bertimbang-rasa. Jika mereka tidak dapat mencapai target, dia tidak memarahi mereka. Kebanyakan responden tersebut adalah operator shift A.

Bagi penyelia pula, dia memahami bahawa operatornya tidak malas tetapi set yang kerap rosak itu telah melambatkan kerja mereka. Namun begitu, jika keadaan ini berterusan penyelia akan mengadakan mesyuarat untuk memastikan operator bekerja bersungguh-sungguh. Kajian ini mendapati penyelia lebih suka operator Malaysia kerana mereka lebih rajin dan suka membuat kerja lebih masa.

12% dari responden daripada shift B sangat benci penyelia mereka. Ini dapat dibuktikan melalui apa yang dikatakan oleh mereka seperti berikut :

" Dia sangat cerewet dan sombong. Jika kita tidak dapat mencapai target, dia akan memarahi kita dan berkata " today no target, give me the reason." Saya lebih suka penyelia lelaki kerana mereka lebih bertolak-unsur tetapi Jenny Lim tidak. Kita benci dia. "

Oleh itu perhubungan antara operator shift B dengan penyelia mereka adalah bercorak formal dan juga terhad kepada tempat kerja sahaja.

Kajian ini menunjukkan tidak semestinya hanya wujud perhubungan formal di antara pekerja atasan dengan subordinatunya. Juga didapati selain daripada faktor perbezaan kedudukan kerja, faktor lain seperti jantina, personaliti individu dan keadaan tempat kerja juga akan mempengaruhi interaksi di antara kedua-dua golongan tersebut.

3.5.3 Perhubungan operator pengeluaran dengan " lead girl "

" Lead girl " ialah ketua operator pengeluaran dan penolong penyelia. Satu shift hanya mempunyai seorang " lead girl ". Biasanya " lead girl " ialah operator Singapura tetapi oleh kerana Conner baru bertapak di Singapura dan terdapat ramai operator Malaysia, maka salah seorang " lead girlnya " ialah operator Malaysia.

Jika berbanding dengan perhubungan antara operator dengan penyelia, operator adalah lebih rapat dengan " lead girl ". Ada yang berkawan baik dengan " lead girl ". Pergaulan mereka lebih bercorak informal. Namun begitu, kadang-kala berlaku konflik antara mereka. Punca utamanya ialah terdapat terlalu ramai operator di bawah kawalan " lead girl ". Operator juga tidak menganggap " lead girl " sebagai orang atasan mereka. Walaupun " lead girl " diberi kuasa mengawas mereka tetapi operator berpendapat dia bukan penyelia.

"Lead girl" juga mengalami keadaan dilema. Menurutny :

" Adalah tidak senang untuk menyuruh orang membuat kerja. Jika anda terlalu bertoleransi, mereka berfikir anda boleh dibuli dan tidak mahu membuat apa yang disuruh. Tetapi jika anda garang mereka akan kata anda sombong. Menjaga operator tersebut adalah susah kerana mereka juga kawan saya. Misalnya saya dan Eng ialah kawan baik. Kadang-kadang walaupun dia berbuat salah, adalah sangat sukar bagi saya memarahinya tetapi jika saya tidak berbuat begitu, operator lain tidak suka. "

Namun begitu segregasi antara " lead girl " dengan operator tidak begitu ketara di mana dia juga makan bersama dengan operator lain. Satu fenomena biasa yang berlaku ialah

" lead girl " Malaysia lebih banyak bercampur-gaul dengan operator Malaysia dan sebaliknya.

3.5.4 Pola interaksi antara operator Malaysia dan Singapura

Dalam kajian ini, 26% dari responden mempunyai perhubungan yang baik dengan operator tempatan. 46% mempunyai perhubungan yang sederhana dan 28% tidak rapat. Tidak ada responden mempunyai perhubungan yang sangat rapat dengan operator Singapura jika berbanding dengan pergaulan mereka dengan operator Malaysia.

Responden golongan pertama mendapati sebahagian daripada operator Singapura ialah baik dan suka menolong orang. Mereka tidak memandang operator Malaysia sebagai kumpulan yang inferior. Kebanyakan daripada operator Singapura yang bercampur-gaul dengan mereka ialah wanita 30-an yang telah berkahwin.

Mereka memberi makanan dan kuih-muih kepada operator tersebut. Jika ada hari kebesaran dan operator Malaysia tidak balik, maka operator Singapura tersebut akan menjemput mereka makan malam di rumahnya. Mereka memahami bahawa operator yang berhijrah terpaksa makan di luar setiap hari. Salah seorang responden kajian ini ialah anak angkat kepada seorang operator Singapura. Salah satu sebab operator Malaysia yang muda lebih suka bercampur-gaul dengan operator Singapura yang telah berkahwin ialah mereka lebih matang.

Golongan kedua yang mempunyai perhubungan sederhana dengan operator Singapura pula lebih banyak bercampur-gaul dengan operator tempatan yang berumur 20-an yang terdiri daripada operator Cina dan India. Walaupun terdapat interaksi antara mereka dengan operator Melayu tempatan tetapi tidak rapat.

Golongan ketiga yang tidak berhubung rapat dengan operator tempatan lebih suka bergaul dengan operator Malaysia kerana mereka mempunyai latar belakang dan taraf pendidikan yang sama. Mereka tidak berusaha untuk menjalinkan perhubungan yang baik dengan operator tempatan kerana mereka tidak pandai bahasa Inggeris.

Kajian ini menunjukkan terdapat empat angkubah yang mempengaruhi interaksi antara operator Malaysia dengan operator Singapura dalam tempat kerja. Keempat-empat angkubah tersebut ialah umur, kumpulan etnik, bahasa dan perasaan inferioriti yang terdapat pada operator Malaysia itu sendiri.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

BAB 4 : MASALAH-MASALAH YANG DI HADAPI OLEH OPERATOR PENGELUARAN MALAYSIA

Bab 4 Masalah-masalah yang dihadapi oleh operator pengeluaran Malaysia

4.1.0 Pengenalan

Semua wanita Malaysia mempunyai harapan yang tinggi apabila mereka berhijrah ke Singapura. Persoalannya ialah berapa orangkah yang benar-benar mencapai impian mereka. Walaupun mereka lebih bebas tetapi mereka juga menghadapi banyak masalah baik di dalam atau di luar kilang. Dalam bahagian ini penulis cuba menghuraikan masalah-masalah yang dihadapi oleh operator pengeluaran Malaysia di Conner khasnya dan di Singapura amnya.

4.2.0 Masalah ekonomi

Masalah-masalah ini termasuk masalah upah dan faedah sampingan serta keadaan tempat tinggal yang tidak memuaskan. Ia akan dibincangkan di bawah ini.

4.2.1 Masalah upah dan insentif lain

Tujuan wanita Malaysia berhijrah ke Singapura adalah kerana gaji yang lebih tinggi. Namun begitu kajian ini menunjukkan bahawa gaji asas operator pengeluaran di Singapura tidaklah setinggi seperti yang telah dijanjikan oleh syarikat kontrak atau iklan.

Kontraktor ialah majikan kedua bagi operator. Dia yang menguruskan segala hal dan masalah operator. Oleh itu gaji yang dibayar oleh Conner kepada mereka adalah diuruskan oleh kontraktor di mana kontraktor akan menolak gaji mereka untuk memperolehi keuntungan dalam bentuk komisen.

Gaji operator kontrak di **Conner** ialah S\$ 340 sebulan. ciri-ciri gaji mereka adalah seperti berikut :

- i) Gaji permulaan mereka ialah S\$ 17 sehari. Mereka bekerja 5 hari seminggu dengan 8 1/2 jam sehari. Bayaran tambahan bulanan sebanyak S\$ 5 akan diberi kepada operator shift tengahari. Tujuannya ialah untuk menggalakkan operator pengeluaran bekerja dalam shift tengahari. Operator di beri 30 minit waktu makan dan 15 minit minum teh. Waktu makan telah dimasukkan dalam masa kerja operator shift pagi. Jika tidak waktu kerja mereka ialah dari 7 pagi ke 3 tengahari.
- ii) Kadar pertambahan gaji tidak banyak. Untuk operator yang telah bekerja melebihi 3 bulan, syarikat kontrak hanya menambah 50 sen ke atas gaji mereka. Selepas itu gaji tidak akan di tambah.
- iii) Bayaran kerja lebih masa ialah S\$ 3 sejam pada hari biasa dan S\$ 4 sejam pada hari Ahad.

Pada mulanya operator tidak menyedari masalah gaji yang rendah kerana mereka membuat banyak kerja lebih masa terutamanya pada akhir tahun 1987 dan 1988. Purata gaji bulanan mereka termasuk gaji kerja lebih masa pada masa itu ialah S\$ 500-700 sebulan. Namun begitu pada tahun 1989-90 **Conner** tidak mempunyai kerja lebih masa yang banyak kerana permintaan bagi " drive " telah menurun. Hanya ketika itu operator mendapati gaji asas mereka rendah. Ketika kajian ini dijalankan, tiga orang responden kajian ini selalu mengalami

22. Menteri Perdagangan dan Perindustrian Singapura, **Lee Hsien Loong** menekankan pentingnya upah fleksible. Walaupun beliau menasihatkan firma-firma memperbaiki sistem upah yang diamalkan kebelakangan ini, tetapi keutamaan lebih diberi kepada pekerja Singapura yang mahir.

masalah kekurangan wang.

Menurut Azizah Kassim (1989: 44-46), gaji asas pekerja elektronik di Sungai Way ialah M\$ 257.8 sebulan. Mereka bekerja 5 1/2 hari seminggu. Ini bermakna gaji operator Conner adalah lebih tinggi daripada pekerja tersebut. Akan tetapi kos hidup yang lebih tinggi di Singapura menyebabkan operator terpaksa berbelanja banyak. Walaupun nilai wang Singapura lebih tinggi tetapi operator tidak dapat menyimpan wang yang banyak jika tidak ada kerja lebih masa. Semasa kajian ini dibuat pada Mei 1990, peluang kerja lebih masa bagi operator Conner semakin berkurangan dan kadang-kala tidak ada.

Jika berbanding dengan gaji yang diperolehi oleh operator bukan kontrak, maka eksploitasi kontraktor terhadap pekerjaanya amat ketara. Misalnya gaji bulanan operator pemegang permit kerja dua tahun di **Micro-Machining Industries Pte Ltd** ialah S\$ 430. Operator tersebut yang telah bekerja melebihi 6 bulan akan diberi cuti sakit bergaji selama seminggu dalam setahun, cuti bersalin selama 60 hari dan cuti tahunan selama 2 minggu. Bonus juga diberi pada akhir tahun²³. Ini bermakna gaji benar pekerja bukan kontrak adalah lebih tinggi.

Operator Malaysia juga tidak mempunyai peluang naik pangkat yang tinggi. Jika penyelia berpuas hati dengan prestasi kerja seseorang operator, dia akan dinaikkan ke jawatan "lead girl". Akan tetapi operator Singapura diberi keutamaan. Operator Malaysia tidak mungkin dinaikkan

23. **Micro-machining Industries Pte Ltd** juga sebuah kilang elektronik yang membuat "drive" seperti Conner. Perbezaannya ialah saiz kilang **Micro-machining** lebih kecil. Semua operator pengeluaran di kilang ini bukan pekerja kontrak.

ke jawatan penyelia walaupun dia telah lama bekerja tetapi operator Singapura tidak begitu. Misalnya penyelia shift B di **Conner** ialah seorang operator yang mempunyai pengalaman yang sama dengan responden kajian ini sebelum dia dinaik pangkat.

Kadar upah dan skim insentif yang tidak memuaskan bagi operator kontrak tidak akan berubah selagi polisi buruh Singapura yang membiarkan permintaan dan penawaran pasaran buruh menentukan gaji pekerja tidak diubahsuaikan. Ini adalah kerana dalam ekonomi pasaran bebas eksploitasi sentiasa wujud kerana tujuan utama majikan ialah memaksimakan keuntungan.

Diskriminasi upah di antara operator wanita dan lelaki juga wujud. Misalnya pada tahun 1990, kilang elektronik Singapura mula mengupah operator lelaki Malaysia yang lulus peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dengan 5 kepujian. Gaji permulaan mereka ialah di antara S\$ 650-700. Sebaliknya gaji bulanan seorang operator wanita yang memegang permit kerja 3 tahun ialah S\$ 550 sahaja.

4.2.2 Perubatan dan faedah sampingan lain

Operator kontrak tidak diberi cuti sakit, cuti bersalin dan cuti tahunan bergaji. Hanya pembayaran lawatan luar di klinik yang ditentukan oleh kontraktor dibayar. Jika mereka tidak datang kerja, maka gaji hari itu tidak dikira. Sistem " punch card " yang digunakan dapat mengelakkan operator menipu. Bonus juga tidak diberi pada akhir tahun.

Apabila ditanya mengapa faedah sampingan yang sepatutnya ada tidak diberi kepada operator, kontraktor berkata faedah tersebut telah dimasukkan dalam gaji asas

operator. Tambahan lagi dia terpaksa membayar levy operator sebanyak S\$ 300 sebulan. Akan tetapi seperti yang telah dijelaskan dalam bahagian 4.2.1, levy operator bukan kontrak juga dibayar oleh pihak kilang tetapi gaji bulanan mereka lebih tinggi. Kesimpulannya ialah kontraktor telah "merampas" faedah sampingan operator untuk memperolehi keuntungan yang lebih.

4.2.3 Masalah tempat tinggal

Tempat tinggal operator kontrak adalah disediakan oleh syarikat kontrak. Ini termasuk bayaran elektrik dan air. Biasanya rumah sewaan ini adalah bangunan lama yang bertingkat dua. Ia mempunyai 4-5 bilik dengan 30 orang pekerja tinggal bersama.

Kebanyakan operator Conner tinggal di Serangoon dan Marpherson kerana jaraknya lebih dekat dengan kilang. Penulis telah melawat 2 buah rumah sewaan kontraktor dan 2 buah bilik sewaan operator sendiri untuk membuat perbandingan.

Kedua-dua buah rumah sewaan kontraktor ialah bangunan lama yang bertingkat dua. Di sini dibincangkan keadaan sebuah dari dua rumah tersebut kerana kedua-dua rumah itu adalah hampir sama. Ia terletak di Opal Crescent. Terdapat 5 buah bilik dengan 30 orang tinggal bersama. Hanya operator di syarikat kontrak yang sama boleh tinggal di sini.

Pada mulanya, keadaan harmoni masih dapat diwujudkan kerana semua penghuni adalah saling bertolak-ansur tetapi lama-kelamaan konflik berlaku. Perpecahan wujud di kalangan penghuni-penghuni di mana interaksi mereka hanya terhad kepada rakan sebilik atau sekerja sahaja. Namun begitu,

suasana ketenteraman masih boleh dipertahankan kerana tiap-tiap kumpulan tidak campurtangan dengan hal-hal penghuni lain.

Penghuni-penghuni tersebut telah berpecah kepada 3 kumpulan utama berdasarkan faktor kampung asal dan tempat kerja, personaliti serta perwatakan yang sama.

3 kumpulan tersebut ialah :

- i) Enam orang penghuni yang bekerja di kilang Jepun. Mereka lebih garang dan suka orang lain mematuhi mereka.
- ii) Operator **Conner** yang suka keluar malam, pergi disko dan mencari teman lelaki.
- iii) Operator yang mempunyai perwatakan yang lebih kurang sama iaitu pendiam. Mereka mungkin berasal dari kampung dan tempat kerja yang sama atau tidak.

Masalah utama yang wujud ialah semangat kerja sama tidak wujud. Konflik menjadi serious apabila penghuni kumpulan (ii) sentiasa membawa teman lelaki balik. Penghuni lain tidak puas hati dan mengadu kepada kontraktor tetapi penghuni tersebut tidak menghiraukan amaran kontraktor.

Penghuni kumpulan (iii) ialah mangsa utama akibat daripada pergaulan bebas kumpulan (ii). Keadaan ini bertambah²⁴ teruk apabila kumpulan (i) telah berpindah. Lama-kelamaan terdapat dua pasangan tinggal bersama tanpa menghiraukan perasaan dan reaksi penghuni lain. Salah satu pasangan pula berani tidur bersama di bilik tamu dengan pintu depan terbuka besar. Perbuatan tidak bermoral ini bukan sahaja menyebabkan

24. Sebelum kajian lapangan ini dimulakan, penulis selalu melawat rumah tersebut. Oleh itu penulis mengetahui bahawa kumpulan (i) tidak suka orang lain melawat. Semasa kajian lapangan ini dimulakan pada bulan Mei tahun ini, mereka telah berpindah pada akhir tahun 1989.

kontraktor marah dan menghina mereka malah penghuni lain juga
berasa malu. Ini adalah kerana perbuatan mereka telah
menjejaskan imej baik operator pengeluaran Malaysia. ²⁵

Dari segi keadaan rumah pula, terdapat terlalu ramai
orang tinggal bersama. Biasanya 5 atau 6 orang berkongsi satu
bilik. Akibatnya bukan sahaja bilik bahkan rumah itu sentiasa
panas kerana tiada pengaliran udara yang sempurna. Kontraktor
hanya menyediakan sebuah kipas untuk setiap bilik. Kadang-
kala perselisihan berlaku atas kedudukan kipas kerana ada
yang tidak dapat menerima tiupan kipas.

Rumah juga tidak begitu bersih kerana terlalu banyak
barang. Ini telah menyukarkan penghuni untuk membersihkannya
walaupun mereka menjalankan tugas ini seminggu sekali
mengikut giliran. Bilik dapurlah yang terkotor sekali. Alat
dapur tidak disusun baik dan lantainya sentiasa basah kerana
paip air selalu tersumbat.

Masalah kemalasan penghuni juga tidak mudah
diselesaikan kerana terlalu ramai penghuni. Ada yang tidak
mahu membuang segala sampah-sarap setelah memasak. Kajian
ini mengemukakan bahawa semakin ramai orang tinggal bersama,
maka pembahagian tugas juga semakin sukar dijalankan dengan
sistematik.

Kontraktor juga tidak membekalkan alat kelengkapan
yang mencukupi. Hanya terdapat sebuah bilik air dalam sebuah
rumah. Yang satu lagi tersumbat tetapi kontraktor tidak

25. Penulis juga mempunyai perasaan yang sama semasa penulis
tinggal di sana. Perbuatan mereka sungguh memalukan operator
Malaysia. Sebenarnya keadaan yang sama juga berlaku di
kalangan pekerja Thai sehingga tempat tinggal mereka digelar
sebagai "Mini Haadyai" di Pasir Ris".

memperbaikinya. Jika kipas dan lampu bilik rosak, kontraktor akan memperbaikinya tetapi hanya selepas dua minggu atau lebih setelah penghuni memberitahunya. Alat memasak juga tidak mencukupi. Ada yang membeli alat memasak sendiri kerana alat-alat yang dikongsi selalu tidak dicuci atau sedang digunakan oleh penghuni lain.

Kes kecurian juga pernah berlaku. Satu kes yang amat besar ialah kad pengeluaran wang seorang operator **Conner** telah dicuri oleh seorang penghuni. Sebanyak S\$ 750 telah habis dikeluarkan kerana nombor identiti kad itu diletak bersama. Kontraktor melaporkan kes ini kepada polis. Pencuri itu dapat dikesani melalui kamera mesin pengeluaran wang.

Bagi operator kontrak yang tinggal di rumah pangsa, keadaannya lebih memuaskan. Biasanya 4 orang berkongsi satu bilik untuk menjimatkan kos sewa. Sewa bulanan mereka ialah S\$ 80 setiap orang. Ini termasuk bayaran elektrik dan air. Operator terpaksa mencari bilik sendiri. Jika kontraktor bersetuju, maka mereka diberi S\$ 60 sebagai alaun kediaman.

Tidak ramai operator berbuat demikian kerana selagi ada kekosongan dalam rumah sewaan, kontraktor tidak akan membenarkan operator berpindah kecuali mereka mempunyai alasan yang munasabah. Jika tidak, bayaran sebanyak S\$60 tidak diberi. Sebab kedua ialah bukan semua operator dapat mencari bilik yang memuaskan dengan sewa yang munasabah.

Semasa kajian ini dibuat, empat orang responden terpaksa berpindah kerana tuan rumah menuduh mereka mengguna serbuk pencuci dan radionya. Responden berkata tuan rumah mereka adalah seorang yang degil dan kedekut.

Pendek kata, samada tinggal di rumah sewaan kontraktor atau rumah sewaan sendiri, operator selalu menghadapi masalah. Selepas berhijrah hampir semua responden menyedari tempat yang paling selesa sekali ialah rumah sendiri.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

4.3.0 Masalah-masalah sosial

Ramai orang berpendapat bahawa Singapura ialah bandar metropolitan yang mempunyai segala-galanya. Bahagian ini akan mengkaji adakah aspek kebendaan ini dapat memenuhi segala keperluan operator dan mengatasi masalah sosial yang dihadapi oleh mereka.

4.3.1 Masalah emosi dan pengasingan sosial

Walaupun latar belakang sosial dan ethos kerja pekerja Malaysia terutamanya pekerja Cina lebih-kurang sama dengan pekerja Singapura, tetapi operator Malaysia yang bekerja di Singapura tidak merasakan mereka sebahagian dari masyarakat Cina Singapura. Mereka tidak mengenali ramai orang Singapura kecuali rakan sekerja mereka. Ini menyebabkan mereka seolah-olah terasing dari masyarakat tempatan. Operator berpendapat mereka seperti satu kumpulan "minoriti" di Singapura. Akibat dari pengasingan sosial ialah pekerja berasa sepi. Mereka lebih suka membentuk satu kumpulan sosial yang mempunyai kepentingan bersama. Oleh itu operator Malaysia lebih banyak bercampur-gaul dengan operator Malaysia sahaja.

Pengasingan sosial telah menjejaskan kehidupan kekeluargaan dan sosial operator yang berhijrah. Keadaan ini telah mewujudkan masalah sosio-psikologi yang terpaksa ditanggung oleh operator tersebut. Kebanyakan operator tidak mempunyai saudara-mara di Singapura. Oleh itu mereka lebih suka membuat kerja lebih masa. Jika tidak mereka berasa bosan kerana tidak mempunyai kawan rapat di luar tempat kerja.

Biasanya mereka menonton televisyen atau tidur. Operator masih rindu keluarga mereka walaupun mereka telah berada di Singapura selama 2 atau 3 tahun.

Bagi pekerja yang lebih aktif, masalah kesepian dapat diatasi melalui program-program hiburan yang dirancang. Mereka pergi pawagam, disko dan "window-shopping". Sebilangan kecil berjudi di rumah.

Ada operator mengadu ketamakan pemandu teksi Singapura. Mereka dikenakan bayaran yang lebih tinggi kerana pemandu mengikut jalan yang lebih jauh. Operator Malaysia sangat mudah dikenali oleh penduduk Singapura melalui bahasa Mandarin yang dipertuturkan oleh mereka. Misalnya seorang responden berkata tambang teksi dari Serangoon ke stesen keretapi ialah S\$ 3.80 tetapi ia dicaj sebanyak S\$ 5.

4.3.2 Masalah perkahwinan antara penduduk asing dengan orang Singapura.

Hanya pekerja asing dari sumber tradisional dibenarkan oleh Immigresyen Singapura berkahwin dengan orang tempatan. Syaratnya ialah mereka adalah pekerja mahir atau mempunyai pendapatan bulanan sebanyak S\$ 1500 atau lebih. Operator pengeluaran yang dikaji adalah pekerja tidak mahir. Oleh itu mereka tidak layak memohon.

Masalah ini bermula apabila seorang pekerja asing mahu berkahwin dengan orang Singapura. Jabatan Immigresyen Singapura akan menolak permohonan tersebut jika pekerja Malaysia tidak dapat memenuhi syarat-syarat kelayakan yang diminta. Setelah mendapat kelulusan daripada Jabatan Immigresyen Singapura, maka pasangan itu boleh berdaftar di

"Rigistry of Marriage" Singapura.

Bukan sahaja pekerja asing yang termasuk pekerja Malaysia tidak bersetuju dengan undang-undang perkahwinan Singapura yang rigid ini, bahkan penduduk Singapura juga tidak gembira kerana ini telah menyusahkan banyak pasangan yang hendak berkahwin tetapi tidak dibenarkan.

Operator wanita Malaysia juga menghadapi masalah ini kerana mereka lebih banyak berinteraksi dengan juruteknik dan penyelia Singapura yang muda-muda. Terdapat kes di mana mereka suka sama suka tetapi perhubungan mereka selalu dihalang oleh syarat perkahwinan Singapura. Kebanyakan responden kajian ini mengatakan syarat perkahwinan yang rigid ini telah menyebabkan mereka tidak berani menjalin hubungan cinta dengan penduduk tempatan.

4.3.3 Penindasan orang tengah

Agensi-agensi Kontraktor boleh terdapat di Singapura atau Malaysia terutamanya Johor Baru. Agensi-agensi ini adalah disahkan oleh kerajaan. Di antara agensi ini ialah **Seow Khee Leng Enterprises. PCB Electronic Co, Pte, Ltd.** yang mengambil semua responden kajian ini.

Kontraktor akan memohon permit kerja untuk operator tersebut. Segala bayaran permohonan (S\$ 55) adalah dibayar oleh kontraktor. Masalah yang dihadapi oleh pekerja kontrak ialah syarikat kontrak mereka yang menentukan upah dan faedah sampingan yang diberi oleh **Conner** kepada mereka. Seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 4.2.1, Ini

memberi kesempatan kepada kontraktor mengurangkan gaji dan faedah sampingan yang diberi oleh kilang kepada operator.

Misalnya **Conner** telah memberi alaun sebanyak S\$ 15 sebulan kepada operator "clean room" kerana mereka terpaksa memakai "jam suit". Pada mulanya operator tidak tahu kerana kontraktor tidak memberi mereka. Setelah operator pengeluaran mengetahuinya mereka mengadu kepada Jabatan Pentadbiran **Conner**. Akhirnya selepas Jabatan tersebut berunding dengan kontraktor baru operator mendapat alaun tersebut.

4.3.4 Kesatuan sekerja

Terdapat 83 buah kesatuan sekerja di Singapura pada tahun 1988. Walaupun bilangan kesatuan tidak berubah seperti 1987 tetapi ahlinya telah bertambah dari 205,717 kepada 210,918 orang.²⁷ Kesatuan sekerja swasta yang terbesar sekali ialah **National Trade Union Congress (NTUC)**. Ia mempunyai 70 daripada 83 buah kesatuan swasta di Singapura. Pekerja elektronik adalah diwakili oleh **The United Workers of Electronics and Electrical Industries**. Pada tahun 1988 ahlinya berjumlah 28,302 orang.

Namun begitu, kajian ini mendapati hampir semua operator pengeluaran Malaysia di Singapura tidak menjadi ahli kesatuan sekerja. Ini menyebabkan mereka tidak mempunyai satu badan rasmi untuk mewakili kepentingan mereka. Jika begitu, operator Malaysia akan terus ditindas oleh para kapitalis yang mengutamakan keuntungan maksima sahaja.

27. Lihat **Annual Report Ministry Of Labour Singapore**. 1988:16.

4.3.5 Keselamatan sosial

A. Insuran

Di bawah "Workmen's Compensation Act", pekerja yang mati atau tercedera dalam tempat kerja akan diberi pampasan. Pada tahun 1988, 15,197 kemalangan telah dilaporkan kepada "Workmen's Compensation Department." 13,615 orang pekerja telah diberi pampasan yang berjumlah S\$ 28.8²⁸ juta. Sungguhpun begitu, pekerja-pekerja tersebut tidak terdiri daripada operator pengeluaran Malaysia kerana mereka tidak disediakan insuran.

B"Central Provident Fund (CPF)

Pada akhir tahun 1988, Jabatan CPF Singapura mempunyai 2.06 juta orang ahli. Ahlinya hanya terdiri daripada pekerja Singapura dan pekerja asing yang memegang permit kerja 3 tahun sahaja.

Sejak 1.7.89, majikan terpaksa membayar 16% (12% sebelumnya) dan pekerja membayar 22% (24% sebelumnya) untuk CPF. Ia merupakan satu skim simpanan pekerja kerana jumlah ini boleh diambil balik.

CPF merupakan satu skim keselamatan yang dapat memenuhi keperluan ekonomi seseorang apabila dia bersara. Namun begitu operator pengeluaran dalam kajian ini bukan sahaja tidak dapat menikmati faedah ini tetapi mereka dikenakan bayaran levy sebanyak S\$ 300 setiap bulan.

4.4.0 Masalah-masalah budaya

Operator menghadapi dua masalah utama iaitu bahasa dan agama.

28. Lihat Annual Report Ministry Of Labour Singapore.
1988:27.

4.4.1 Bahasa dan komunikasi

Walaupun operator Malaysia memahami bahasa Inggeris tetapi mereka tidak dapat bertutur dengan fasih. Operator tidak menghadapi masalah bahasa dalam proses kerja kerana pekerja Singapura juga memahami Mandarin. Masalahnya ialah bahasa Inggeris telah menghadkan peluang naik pangkat mereka kerana Inggeris sangat penting di Singapura. Conner pernah menganjurkan kelas **"Skill Learning for English"** bagi semua operator yang berminat tetapi tidak begitu berjaya.

Masalah bahasa Inggeris juga menjejaskan inisiatif pekerja. Operator berasa mereka tidak boleh memperbaiki status pekerjaan mereka di Singapura. Sebenarnya mereka boleh mengambil kursus elektronik dan kejuruteraan yang ditawarkan oleh institusi vokesyenal Singapura atau institusi swasta.

Baru-baru ini **French-Singapore** dan **German-Singapore Institute** telah dibuka. Walaupun beberapa orang responden kajian ini layak memohon kerana mereka mempunyai 5 kepujian dalam SPM tetapi mereka tidak berbuat demikian. Ini adalah kerana bahasa pengantar bagi semua kursus tersebut ialah bahasa Inggeris.

Sebenarnya kursus-kursus yang ditawarkan oleh kerajaan tidak mahal. Misalnya yuran bagi kursus **Industrial Technician Certificate (ITC)** dan **National Trade Certificate (NTC)** yang ditawarkan oleh **Vocational and Industrial Training Board** ialah S\$ 60 satu semester. Kursus-kursus tersebut adalah program latihan "part-time". Ini membolehkan pekerja mengambilnya jika mereka mahu. Didapati

bukan masalah ekonomi tetapi masalah bahasa Inggeris yang menyebabkan operator yang layak memohon tidak berbuat begitu. Mereka tahu jika mereka lulus peperiksaan ITC, maka mereka boleh menjadi juruteknik. Akan tetapi sebelum mereka mencuba, mereka takut gagal peperiksaan.

Dari segi perhubungan sosial pula, bahasa telah menghadkan interaksi operator Malaysia dengan penduduk tempatan di luar tempat kerja mereka. Ini adalah kerana orang Singapura lebih banyak menggunakan bahasa Inggeris. Ini menimbulkan perasaan inferior di kalangan operator Malaysia. Akibatnya wujud segregasi sosial di antara mereka dengan penduduk tempatan di luar tempat kerja mereka.

4.4.2 Agama

Operator yang beragama Buddha tidak menghadapi masalah ini kerana ramai orang Singapura beragama Buddha. Namun begitu 4 daripada 8 orang responden Kristian kajian ini mengatakan mereka tidak dapat mempraktikkan agama mereka dengan sepenuhnya di Singapura.

Punca utama masalah ini ialah kerana pengasingan sosial. Mereka tidak berani pergi gereja kecuali dipimpin oleh rakan tempatan. Empat orang responden jarang pergi gereja walaupun mereka ada masa. Masalah tersebut juga berpunca dari tanggungjawab seseorang. Kadang-kala operator terutamanya "lead girl" terpaksa bekerja pada hari Ahad.

Kajian ini mendapati faktor penghijrahan dan sifat pekerjaan operator pengeluaran telah menjejaskan amalan agama sebilangan kecil pekerja Kristian di mana mereka tidak suka pergi gereja Singapura. Namun begitu sebelum mereka

berhijrah, mereka suka pergi gereja kerana mereka mengenali paderi dan ahli-ahli gereja di tempat asal mereka.

Satu penemuan penting ialah ada operator yang lebih mementingkan pekerjaan mereka walaupun mereka tidak dipaksa bekerja pada hari Ahad. Mereka menjadi lebih materialistik dan lebih mengutamakan ganjaran ekonomi daripada keagamaan.

4.5.0 Masalah dasar buruh Singapura

Pekerja Malaysia lebih disukai oleh kerajaan Singapura kerana mereka jarang menimbulkan masalah sosial dan politik di Singapura. Namun begitu, pergantungan terhadap pekerja asing tidak mahir yang semakin bertambah telah menyebabkan kerajaan Singapura cuba mengurangkan kemasukan mereka melalui sistem levy dan kuota.

4.5.1 Sistem levy

Sistem levy merupakan satu bentuk cukai buruh yang dikenakan ke atas pekerja asing yang tidak mahir. Tujuan Singapura melaksanakan sistem levy ialah untuk mengawal bilangan pekerja asing supaya ekonominya tidak terlalu bergantung kepada pekerja tersebut.

Sebelum tahun 1988, kos mengupah pekerja asing tidak banyak berbeza dengan pekerja Singapura. Akibatnya majikan lebih suka mengupah pekerja Malaysia yang muda dengan gaji yang lebih rendah.

Namun begitu, Menteri Perdagangan dan Perindustrian Singapura, Lee Hsien Loong mengatakan Singapura akan memaksa

29. Lihat Lampiran 6 untuk keterangan lanjut.

30. The Straits Times. 1.3.88:16.

majikan membayar kadar levy dan CPF yang lebih tinggi dari masa ke semasa. Pihak berkuasa NTUC berkata tindakan ini akan memaksa majikan mengambil pekerja tempatan.

Sistem levy telah diubahsuaikan pada tahun 1987 di mana polisi yang liberal terhadap kemasukan operator Malaysia telah dilaksanakan. Gaji benar pekerja mula terancam apabila kadar levy semakin meningkat.

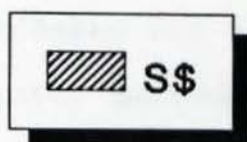
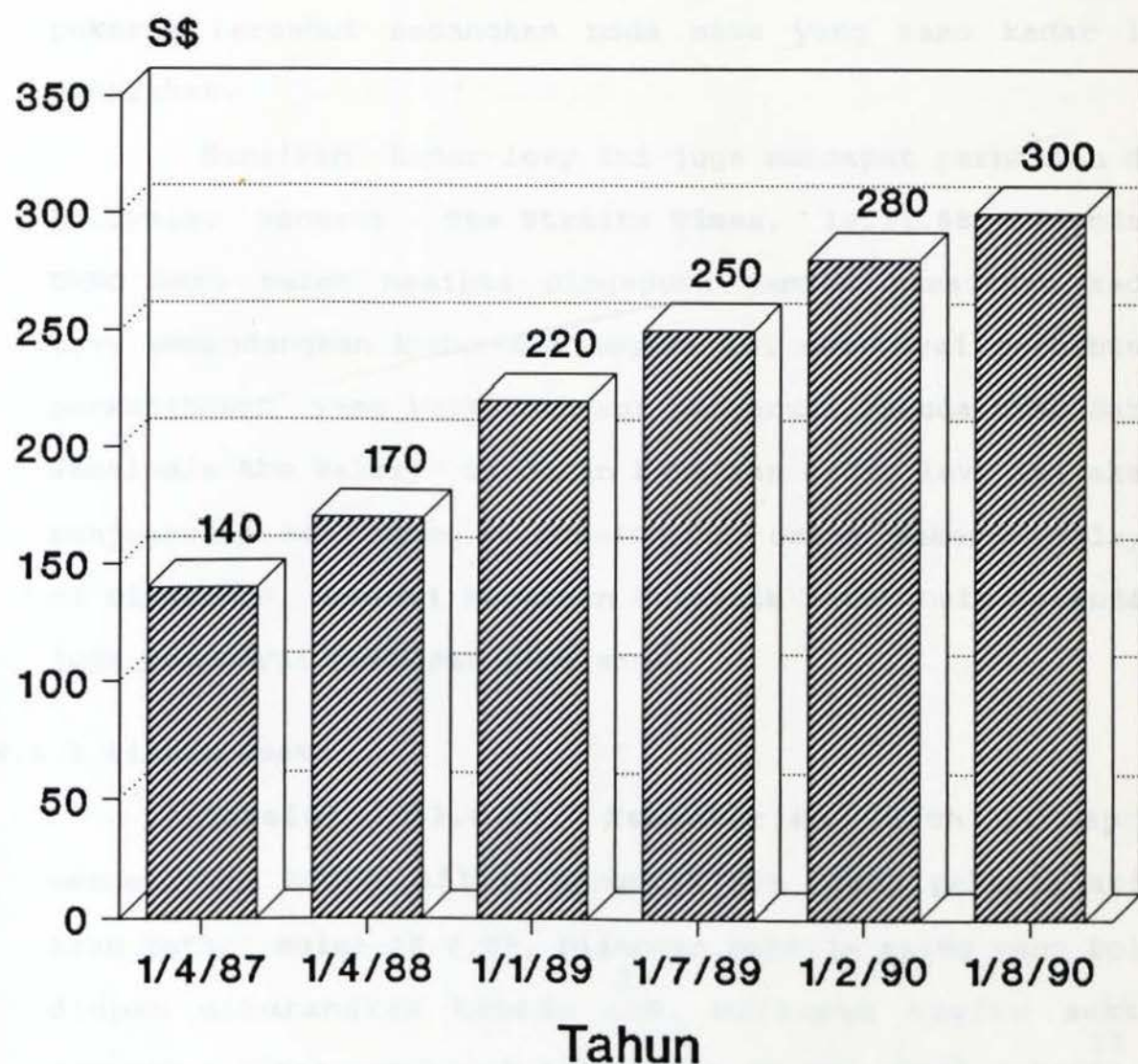
Rajah 4a di muka surat sebelah menunjukkan bahawa sejak tahun 1987-1990 kadar levy telah diubahsuaikan sebanyak 6 kali seperti berikut:

- i) 1.4.87 - S\$ 140
- ii) 1.4.88 - S\$ 170
- iii) 1.1.89 - S\$ 220
- iv) 1.7.89 - S\$ 250
- v) 1.2.90 - S\$ 280
- vi) 1.8.90 - S\$ 300

Sebenarnya tindakan Kementerian Buruh Singapura hanya untuk kepentingan negaranya sahaja tanpa mengambil berat kepentingan pekerja asing tidak mahir walaupun republik ini sangat memerlukan sumbangan mereka.

Kadar bayaran levy yang semakin meningkat telah menimbulkan perasaan tidak puas hati di kalangan operator Malaysia dan pengusaha kilang elektronik. Operator berkata walaupun kilang yang membayar untuk mereka tetapi jika tidak ada levy, mungkin gaji mereka akan lebih tinggi. Majikan pula berkata kadar levy telah menambahkan kos kilang sebanyak 20% atau lebih. Walaupun mereka cuba mengambil pekerja tempatan tetapi pekerja tempatan yang muda tidak suka bekerja sebagai operator pengeluaran. Keadaan ini memaksa majikan mengambil pekerja wanita Malaysia.

Kadar Levy Di Singapura (1987-90)



Rajah 4a

Salah satu tujuan kerajaan Singapura memaikkkan kadar levy ialah supaya gaji pekerja asing tidak melebihi gaji pekerja tempatan dalam industri yang sama. Persoalannya ialah walaupun kerajaan Singapura menyedari terdapat terlalu ramai pekerja asing yang tidak mahir dalam negaranya, mengapa kerajaan ini masih melonggarkan syarat kemasukan kepada pekerja tersebut sedangkan pada masa yang sama kadar levy dinaikkan.

Kenaikan kadar levy ini juga mendapat perhatian dari Malaysia. Menurut **The Straits Times**, 19.11.88, **Pemuda UMNO Baru** telah meminta Singapura jangan menaikkan kadar levy memandangkan kedua-dua negara ini mempunyai perhubungan persahabatan yang baik. Menurut pengerusi **Pemuda UMNO Baru**, **Jamaludin Abu Bakar**, tindakan kenaikan kadar levy ini akan menjejaskan kehidupan 80,000-100,000 orang pekerja Malaysia di Singapura. Menteri Kewangan Malaysia **Datuk Daim Zainuddin** juga mempunyai pendapat yang sama.

4.5.2 Sistem kuota

Sebelum 12.4.89, Kementerian Buruh Singapura membenarkan setiap kilang mengupah 50% orang pekerja asing. Akan tetapi mulai 12.4.89, bilangan pekerja asing yang boleh diupah dikurangkan kepada 40%. Walaupun begitu sektor pembuatan Singapura masih kekurangan 80,000 orang pekerja.

Kesan langsung tindakan ini ialah ia telah menghadkan lagi mobiliti kerja operator pengeluaran Malaysia. Misalnya apabila permit kerja operator **Conner** tamat, jika mereka

31. Lihat Lampiran 6 yang bertajuk " Don't Raise Foreign Workers ' Levy".

32. **The Straits Times**. 28.5.88:13.

33. **The Straits Times**. 23.4.89

meneruskan kerja di **Conner**, kontraktor akan menolong operator memperbaharui permit mereka. Ini hanya mengambil masa seminggu sahaja. Jika mereka berpindah ke kilang lain, mereka terpaksa memohon permit baru. Ini mengambil masa 2 minggu atau sebulan. Biasanya operator akan meneruskan kerja mereka di **Conner** kerana mereka takut tidak dapat memohon permit baru.

Di dapati sistem levy, kuota dan syarat-syarat permohonan permit kerja telah menjejaskan mobiliti dan masa depan operator Malaysia di Singapura. Ia juga menjejaskan pengambilan operator Malaysia kerana kilang elektronik mula mengambil pekerja tempatan pada tahun 1990. Ini sejajar dengan matlamat dasar buruh Singapura yang menggalakkan majikan mengambil lebih ramai pekerja separuh masa. Tujuannya untuk menambah kadar tenaga kerja tempatan. Langkah ini agak berjaya kerana majikan tidak ada pilihan lain akibat campur tangan kerajaan.

34. The Straits Times. 5.3.88:2.

Terdapat 33,000 orang pekerja separuh masa. Ia merupakan 2.6% daripada jumlah tenaga kerja Singapura. 390,000 orang wanita Singapura yang tidak bekerja telah digalakkan oleh kerajaan supaya mengambil kerja separuh masa. Kerajaan Singapura juga menggalakkan pasangan pemegang "employment pass" yang tidak bekerja di Singapura supaya bekerja.

4.5.3 Sumbangan operator pengeluaran asing tidak dihargai

Menteri Perdagangan dan Perindustrian Singapura Lee Hsien Loong mengatakan pekerja asing ialah "buffer" kepada ekonomi Singapura.

" The whole idea of a buffer is to slow us down before we hit the wall. And as the number of foreign workers increased in the workforce, we have to ask whether we are approaching the wall and whether we could not slow down. "

Dr. Aline Wong, seorang ahli sosiologi Singapura juga mengatakan jika Singapura terlalu bergantung kepada pekerja asing yang tidak mahir, maka pengusaha tempatan tidak akan mempunyai insentif untuk memperbaiki keadaan pekerjaan tempat kerja mereka. Beliau juga berkata jika permit kerja bagi pekerja tersebut dipanjangkan, maka mereka akan bersaing dengan pekerja tempatan dari segi penggunaan alat kemudahan sosial seperti perkhidmatan perumahan dan perubatan.

Bagi kerajaan Singapura, sumbangan pekerja asing tidak dipentingkan. Sebaliknya masalah yang dibawa oleh mereka lebih ditonjolkan. Dikatakan kehadiran mereka telah menyebabkan majikan dalam sektor pembuatan terutamanya kilang elektronik tidak bersedia mengupah pekerja tua tempatan yang berumur 35 tahun ke atas.

Menurut Dr. Paul Cheung, pada tahun 1990, pertambahan penduduk tua Singapura akan menjadi semakin meruncing. Jika Singapura tidak mahu bergantung kepada pekerja asing, maka pengusaha-pengusaha tempatan terpaksa mengupah pekerja tua tempatan. Jika mereka tidak berbuat

35. The Straits Times. 1.1.88:1.

36. The Straits Times. 6.4.88:1.

demikian, maka setiap sektor terutamanya sektor pembuatan akan dikenakan kuota tertentu untuk mengambil pekerja tua memandangkan kerajaan telah memperpanjangkan umur bersara³⁷ pekerja Singapura dari 55 tahun kepada 60 tahun.

Didapati kerajaan Singapura lebih mengambil berat akan kepentingan pekerja tua tempatan daripada operator pengeluaran asing yang lebih muda.

4.6.0 Masalah lain

Di sini apa yang dihadapi oleh operator ialah masalah mobiliti kerja. Perkembangan yang pesat dalam industri Singapura serta permintaan pekerja baru yang tinggi selepas tahun kemelesetan 1985-86 telah menyebabkan kadar "turn-over" yang tinggi berlaku.

Kilang elektronik mengalami kadar letak jawatan yang³⁸ amat tinggi iaitu 42.7%. Namun begitu, operator tersebut adalah terdiri daripada operator tempatan kerana operator Malaysia diikat oleh permit kerja.

Seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 4.5.2, kebanyakan operator tidak mahu meningglkan Conner apabila tempoh permit kerja mereka tamat. Ini tidak bermakna mereka sangat setia kepada majikan mereka. Faktor-faktor lain seperti tidak mempercayai majikan lain dan perasaan tidak terjamin juga menyebabkan mereka berbuat begitu.

37. Sebab kilang elektronik tidak mahu mengupah pekerja tua tempatan ialah mereka hanya boleh membuat kerja yang ringan. Mereka mempunyai deria penglihatan yang kurang baik dan kurang produktif. Walaupun mereka tua tetapi mereka juga meminta gaji yang sama dengan pekerja muda.

38. The Straits Times. 6.10.88: 2. Purata letak jawatan dalam industri Singapura ialah 23.3%. Dua sektor yang mengalami kadar letak jawatan yang tertinggi sekali ialah sektor pembuatan (39.5%) dan perdagangan (27.1%)

Beberapa orang responden berkata demikian:

" Saya tidak mempercayai majikan Singapura. Mereka selalu membesar-besarkan gaji yang diberi. Adalah lebih baik bekerja di kilang yang sama, sekurang-kurangnya mempunyai sedikit pertambahan gaji. Saya juga takut tidak dapat memohon permit baru.

Faktor-faktor tersebut telah menghadkan mobiliti kerja operator Malaysia. Oleh itu sebahagian pekerja masih suka bekerja di bawah kontraktor kerana tempat kediaman disediakan. Ada yang mahu bekerja di bawah kilang. Walaupun kilang tidak memberi aluan kediaman tetapi mereka berpeluang menikmati faedah sampingan lain yang tidak ada pada pekerja kontrak.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

BAB 5 : KESIMPULAN DAN CADANGAN

Bab 5 Kesimpulan dan Cadangan

5.1.0 Pengenalan

Bahagian ini akan membincangkan peranan yang dimainkan oleh operator pengeluaran Malaysia ke atas ekonomi Singapura. Perkara lain yang akan dibincangkan ialah sejauh mana operator pengeluaran Malaysia telah mencapai cita-cita mereka, apa masalah yang menghalang pencapaian cita-cita tersebut dan bagaimana mengatasinya. Selain daripada itu, penulis akan meneliti masa depan pekerjaan operator pengeluaran Malaysia di Singapura.

5.2.0 Peranan pekerja Malaysia di Singapura

(i) Kehadiran pekerja Malaysia terutamanya operator pengeluaran Malaysia akan menolong melegakan masalah kekurangan buruh yang teruk di Singapura. Keadaan ini dapat dilihat sejak tahun 1970 sehingga sekarang.

(ii) Dengan membekalkan tenaga kerja kepada industri Singapura, operator pengeluaran Malaysia telah memberi sumbangan besar kepada perkembangan ekonomi Singapura yang dinamik. Peranan mereka dapat dilihat daripada sektor di mana mereka terlibat, terutamanya sektor pembuatan di Singapura.

(iii) Dengan mengupah pekerja Malaysia, terutamanya operator pengeluaran Malaysia, kerajaan Singapura juga menikmati beberapa faedah sampingan. Misalnya republik ini tidak perlu membayar kos pendidikan yang tinggi ke atas pekerja tersebut, terutamanya pekerja mahir. Selain daripada itu, kebanyakan operator pengeluaran Malaysia tidak mempunyai tanggungan yang tinggi kerana mereka belum berkahwin. Ini

menolong kerajaan Singapura menjimatkan kos bagi permintaan baru terhadap kemudahan perumahan dan infrastruktur lain. Kemasukan pekerja tidak mahir juga dialu-alukan selagi mereka masih muda, belum berkahwin, tidak membawa keluarga bersama dan tidak berkahwin dengan penduduk tempatan.

(iv) Pekerja Malaysia juga memberi sumbangan kepada pemodal iaitu majikan. Misalnya, operator pengeluaran Malaysia di kilang elektronik bukan sahaja menolong pemodal Singapura memenuhi permintaan pasaran terhadap keluarannya, mereka juga membolehkan pemodal mengumpul lebih banyak keuntungan. Jika kilang tidak mengupah pekerja asing, kadar modalnya akan bertambah kerana jika pekerja tidak mencukupi, maka alat kelengkapan kilang seperti mesin dan generator tidak dapat digunakan dengan sepenuhnya. Sebaliknya, jika kilang mempunyai pekerja yang mencukupi, maka kerja giliran boleh dijalankan.

³⁹
(v) Menurut **Castles** dan **Kosack** (1972), jika terdapat ramai pekerja asing yang mahir di sektor-sektor tertentu, ini akan membolehkan buruh tempatan memilih pekerjaan di sektor lain yang gajinya lebih baik. Keadaan ini juga berlaku di Singapura di mana penduduknya tidak suka bekerja sebagai operator pengeluaran. Namun begitu, sektor tersebut masih berkembang pesat kerana adanya pekerja wanita dari Malaysia.

(vi) Walaupun terdapat ramai operator pengeluaran Malaysia di Singapura tetapi kehadiran mereka tidak menimbulkan masalah-masalah politik dan sosial yang serious di sana. Suasana perkembangan perindustrian juga sentiasa aman-damai. Tidak ada

39. Di petik dari artikel Muhammad Redha Ahmad, **The Role Of Immigrant Labour**. 1985: 77-85.

tunjuk perasaan dan mogok berlaku.

5.3.0 Sejauh mana pekerja telah mencapai cita-cita mereka

Cita-cita utama responden dalam kajian ini ialah untuk mendapat upah yang lebih tinggi. Jika boleh operator tersebut berniat memohon menjadi warganegara tetap Singapura. Akan tetapi seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 4.2.1, gaji sebenar operator pengeluaran tidaklah tinggi. Tambahan pula, kos hidup adalah lebih tinggi di Singapura. Oleh itu, kebanyakan operator pengeluaran tidak dapat menyimpan wang yang banyak. Jika mereka mahu menyimpan sedikit wang untuk masa depan, maka mereka terpaksa merancang belanjawan mereka dengan cermat.

Selain daripada itu, kebanyakan responden dalam kajian ini juga berharap dengan bekerja di Singapura, mereka dapat menyimpan sedikit wang untuk kegunaan keluarga mereka. Walaupun mereka bercita-cita memperbaiki taraf ekonomi keluarga mereka, akan tetapi gaji yang rendah telah menjejaskan cita-cita mereka. Walaupun ada responden yang ingin membuat kerja sampingan untuk menambahkan pendapatan bulanan mereka, akan tetapi mengikut undang-undang syarikat Singapura, mereka tidak dibenarkan berbuat demikian.

Responden dalam kajian ini juga berharap pekerjaan ini akan menolong meningkatkan taraf sosio-ekonomi mereka sendiri, akan tetapi oleh kerana mereka tidak berpeluang naik pangkat, maka cita-cita ini juga tidak tercapai. Walaupun

40. Tidak seperti pekerja Thai dan India yang bekerja di sektor pembinaan Singapura, masalah pekerja haram dan "overstaying" selalu timbul. Kematian pekerja pembinaan Thai secara tiba-tiba pada suku pertama tahun 1990 juga membawa masalah kepada kerajaan Singapura.

telah bekerja di kilang yang sama selama 2-3 tahun, gaji mereka adalah tidak jauh berbeza dengan masa permulaan mereka bekerja di sini. Sebaliknya kadar levy telah naik beberapa kali.

Mereka juga tidak berpeluang memohon menjadi warganegara tetap Singapura kerana kerajaan Singapura hanya menerima pekerja mahir sahaja. Syarat ini juga telah menjejaskan perhubungan sosial operator wanita Malaysia di mana mereka tidak berani menjalinkan perhubungan cinta dengan kaum lelaki tempatan.

Pada keseluruhannya operator berpendapat bahawa pekerjaan mereka sangat bosan dan tidak bermakna. Jika ada pilihan, mereka akan memilih kerja lain. Akan tetapi taraf pendidikan yang rendah dan kewarganegaraan mereka menyebabkan mereka tidak dapat berbuat demikian. Tambahan pula, mereka diikat oleh permit kerja.

5.4.0 Faktor-faktor yang menghalang pencapaian cita-cita mereka

Terdapat banyak faktor yang menghalang pencapaian cita-cita operator kontrak Malaysia di Singapura.

Faktor pertama ialah operator dieksploit oleh syarikat kontrak. Seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 4.2.1, gaji bulanan operator pengeluaran di Conner adalah S\$340 sahaja. Operator kontrak juga tidak berpeluang menikmati faedah sampingan lain.

Faktor kedua ialah kadar levy yang tinggi yang dikenakan oleh kerajaan singapura ke atas pekerja asing yang tidak mahir. Sistem levy ini telah menyebabkan pihak kilang atau syarikat kontrak cuba mengurangkan lagi upah operator pengeluaran supaya keuntungan mereka tidak terjejas.

Faktor ketiga ialah mobiliti pekerjaan operator pengeluaran telah dihadkan oleh permit kerja. Semua responden dalam kajian ini memegang permit kerja 2 tahun. Ini bermakna mereka tidak boleh letak jawatan atau berpindah ke kilang lain selagi permit kerja mereka belum dibatalkan.

Faktor keempat ialah operator tidak mempunyai kelayakan yang tinggi. Seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 2.2.2, walaupun 48% daripada jumlah responden dalam kajian ini telah tamat Tingkatan lima, tetapi keputusan mereka tidak memuaskan. Mereka tidak berjaya memperolehi 5 kepujian dalam peperiksaan SPM. Oleh itu, mereka tidak layak mengambil kursus teknikal yang ditawarkan oleh institusi vokesyenal Singapura. Taraf pendidikan mereka yang tidak memuaskan telah menyebabkan operator tidak dapat memperbaiki taraf kemahiran dan pekerjaan mereka di Singapura.

Faktor kelima ialah operator pengeluaran Malaysia tidak diwakili oleh apa-apa persatuan pekerja di Singapura. Ini menyebabkan kepentingan dan kebajikan mereka tidak dapat diperjuangkan.

5.5.0 Langkah-langkah yang dicadangkan untuk mengatasi masalah ini

Masalah-masalah yang dihadapi oleh operator pengeluaran Malaysia di Singapura tidak boleh diatasi dalam masa yang singkat. Ia memerlukan pertimbangan dan tindakan yang teliti. Untuk mencapai tujuan ini, kedua-dua sektor swasta dan kerajaan memainkan peranan yang penting.

5.5.1 Langkah-langkah yang boleh diambil oleh pihak swasta

Langkah utama yang boleh diambil oleh mereka terutamanya syarikat kontrak ialah memperbaiki taraf sosio-ekonomi operator pengeluaran.

a) Menyediakan tempat tinggal yang lebih baik

Rumah ialah satu-satunya tempat untuk seseorang mendapat rehat yang mencukupi. Seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 4.2.3, tempat tinggal operator yang disediakan oleh kontraktor adalah tidak memuaskan. Apa yang boleh dilakukan oleh kontraktor ialah memperbaiki keadaan ini. Misalnya menyediakan kipas dan alat-alat dapur yang mencukupi supaya perselisihan tidak wujud di kalangan operator yang tinggal bersama.

Selain daripada itu, kontraktor perlu memastikan semua alat kelengkapan seperti kipas dan lampu adalah dalam keadaan baik. Jika alat-alat tersebut rosak, ia dikehendaki diperbaiki dengan secepat-cepatnya. Begitu juga dengan bilik air yang sentiasa tersumbat.

b) Skim insentif

Keadaan pekerjaan yang tidak memuaskan akan menyebabkan pekerja tidak puas hati. Ini akan mempengaruhi motivasi dan tanggungjawab pekerja terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya ia membawa kepada produktiviti yang rendah.

Langkah yang boleh diambil untuk mengatasi masalah ini ialah mengadakan skim insentif. Skim ini terbahagi kepada dua iaitu yang berbentuk kewangan dan bukan kewangan. Kedua-dua pihak majikan dan kontraktor berperanan menjayakan skim ini.

Contoh insentif bukan kewangan yang boleh dilaksanakan oleh mereka adalah seperti berikut :

- i) Menyediakan makanan dan minuman percuma kepada pekerja yang membuat kerja lebih masa.
- ii) Memastikan cahaya lampu yang cukup terang supaya pekerja tidak menghadapi masalah kesakitan mata.
- iii) Jika pekerja mempunyai pemahaman yang rendah terhadap pekerjaan mereka, produktiviti mereka adalah lebih rendah. Oleh itu, pihak kilang boleh mengambil langkah melatih atau mengglakkan operator mengambil kursus-kursus profesional dengan memberi mereka bantuan kewangan untuk belajar.
- iv) Mengadakan rombongan atau perkelahan untuk semua pekerja pada hari minggu dalam satu jangka masa tertentu. Misalnya 3 bulan sekali. Ini akan memberi lebih banyak peluang kepada pekerja Malaysia dan Singapura berinteraksi. Fungsi utama langkah ini ialah merapatkan pertalian persahabatan di antara pekerja Malaysia dan Singapura yang jarang bergaul di dalam tempat kerja. Ini akan menolong menghapuskan pandangan negatif pekerja Singapura terhadap pekerja Malaysia. Begitu juga perasaan inferior di kalangan operator pengeluaran Malaysia.
- v) Kilang perlu memastikan syarikat kontrak menyediakan kemudahan perubatan yang lebih baik kepada pekerja, memberi cuti sakit, cuti bersalin serta cuti tahunan bergaji kepada operator.

Dari segi insentif kewangan, langkah-langkah yang boleh diambil adalah seperti berikut:

- i) Kilang perlu memastikan kontraktor memberi upah yang sepatutnya kepada operator. Misalnya, kilang menambahkan upah operator kontrak dengan menetapkan kadar komisen yang diberi kepada kontraktor.
- ii) Gaji operator kontrak hanya ditambah 50 sen sahaja apabila mereka bekerja melebihi 3 bulan. Selepas itu gaji mereka tidak akan ditambah. Dicadangkan kilang dan kontraktor mengadakan perundingan supaya gaji operator ditambah dalam jangka masa tertentu dengan kadar yang lebih tinggi.

Jika kilang dan syarikat kontrak melaksanakan langkah-langkah tersebut, maka insentif dalaman dan luaran tersebut akan melahirkan insentif diri di kalangan operator pengeluaran. Jika majikan mengambil berat kepentingan pekerja, maka mereka akan menunjukkan penghargaan mereka dengan bekerja bersungguh-sungguh. Ini akan menambahkan produktiviti dan membawa keuntungan yang lebih kepada majikan.

5.5.2 Langkah-langkah yang boleh diambil oleh kerajaan

a) Kerajaan Singapura

- i) Dicadangkan kerajaan Singapura menurunkan kadar levy pekerja asing yang tidak mahir supaya mereka berupaya menyimpan sebahagian wang untuk keluarga dan diri-sendiri. Menurut **The Straits Times** (16.6.88),

Arthur Beng, seorang ahli parlimen juga mencadangkan adalah lebih baik menaikkan cukai keuntungan syarikat daripada menaikkan levy.

- ii) Langkah lain ialah menetapkan gaji minimum pekerja. Sistem ekonomi Singapura merupakan sistem ekonomi campuran Demokratik dan Sosialis. Walaupun permintaan buruh dalam sektor pembuatan terutamanya kilang elektronik adalah tinggi tetapi gaji operator masih rendah. Jika kerajaan Singapura campurtangan dengan menetapkan upah minimum, maka eksploitasi kilang dan kontraktor dapat dielakkan.
- iii) Kerajaan juga perlu memberi perhatian kepada bilangan pekerja kontrak yang semakin bertambah di Singapura. Kementerian Buruh perlu memastikan majikan dan kontraktor tidak melakukan apa-apa penindasan ke atas pekerja kontrak.

b) Kerajaan Malaysia

Didapati wanita Malaysia lebih suka bekerja di Singapura baik di kilang elektronik atau tekstil. Namun begitu, kilang pembuatan Malaysia terutamanya di Johor dan Melaka juga menghadapi masalah kekurangan pekerja terutamanya pada tahun 1989-90 kerana ekonomi Malaysia telah meningkat.

- i) Punca penghijrahan utama pekerja ke Singapura ialah gaji yang rendah di kilang Malaysia. Oleh itu kerajaan boleh mengambil langkah dengan menetapkan upah minimum kepada pekerja tidak mahir di Malaysia

41. The Straits Times. 12.2.89.

Terdapat 65,000 jawatan kosong di Johor Baru. Menurut Menteri Besar Johor, Tan Sri Muhyiddin Mohamed Yassin, terdapat 35,000 jawatan kosong dalam sektor perindustrian, 20,000-30,000 dalam sektor ladang.

supaya mereka tidak berhijrah. Sebaliknya mereka boleh menyumbangkan tenaga mereka kepada negara sendiri dan bukan negara orang lain.

- ii) Pengusaha tempatan juga perlu menawarkan gaji dan faedah sampingan yang lebih baik kepada pekerja tidak mahir. Misalnya untuk menggalakkan penduduk Singapura bekerja sebagai operator pengeluaran, kilang-kilang telah memberi latihan dan perkhidmatan menjaga anak kepada suri rumahtangga. Kerajaan juga berusaha mendirikan lebih banyak pusat menjaga anak supaya suri rumahtangga dapat bekerja. Ini patut dicontohi oleh kilang-kilang swasta dan kerajaan Malaysia.
- iii) Dicadangkan kerajaan Malaysia membuat satu kajian mendalam mengenai pengambilan tenaga kerja dengan memastikan berapa pekerjaan diperlukan untuk memenuhi permintaan hadapan, memastikan jenis pekerjaan manakah yang diperlukan dan juga keperluan latihan pekerja.
- iv) Walaupun ramai buruh Malaysia berhijrah, Malaysia juga hendaklah mempertingkatkan program industrinya supaya memberi alternatif kepada pekerja yang pulang dari Singapura.
- v) Dicadangkan kerajaan mendirikan lebih banyak institusi vokesyenal untuk pekerja tidak mahir mengambil kursus tambahan selepas waktu bekerja. Begitu juga sekolah teknikal untuk melatih lebih ramai pekerja yang mahir.

5.5.3 Langkah-langkah yang boleh diambil oleh operator pengeluaran

a) Menubuhkan persatuan pekerja

Walaupun kerajaan Singapura tidak membenarkan pekerja asing menubuhkan kesatuan mereka untuk sebab-sebab politik, tetapi pekerja boleh membentuk satu persatuan untuk mewakili kepentingan mereka di Singapura. Objektif utama persatuan ini ialah mengambil berat kebajikan pekerja tetapi bukan untuk motif politik. Oleh itu pandangan pekerja yang negatif terhadap persatuan pekerja perlu dihapuskan. Dicadangkan semua operator pengeluaran Malaysia di Singapura bersatu dan meminta majikan memberi sokongan dalam bentuk kewangan untuk menjayakan persatuan tersebut. Persatuan ini akan memberi faedah kepada pekerja melalui cara-cara berikut :

- i) Mewakili pekerja untuk berunding dengan majikan mereka secara kumpulan. Cara ini adalah lebih berkesan.
- ii) Persatuan boleh mengadakan program pendidikan untuk pekerja seperti kelas bahasa, kelas malam dan latihan kemahiran.
- iii) Ia dapat mengadakan aktiviti kumpulan bagi ahli mereka seperti rombongan, perkelahan, sukan dan lain-lain program rekreasi seperti menonton wayang gambar.

b) Pendidikan dan latihan

Pada tahun 1988, Singapura telah melaburkan sejumlah S\$180 juta untuk melatih pekerjanya. Tempat latihan juga bertambah sebanyak 40% daripada 196,000 kepada 274,000

buah. Tujuannya ialah untuk menolong pekerja memperoleh kemahiran yang berguna kepada pekerjaan mereka.

Disamping itu, dasar buruh Singapura yang liberal terhadap pekerja asing sumber tradisional telah menarik lebih ramai operator yang lulus peperiksaan SPM Untuk memperbaiki masa depan pekerjaan mereka, mereka boleh mengambil kursus-kursus tawaran **Skill Training Board** yang juga ditawarkan kepada pekerja Malaysia dengan syarat mereka mempunyai 5 kepujian dalam SPM. Seperti yang telah dibincangkan dalam bahagian 4.4.1, kursus-kursus yang boleh diambil oleh operator ialah **NTC** dan **ITC**.

Bagi pekerja yang tidak layak mengambil kursus-kursus tersebut juga digalakkan mengambil kursus-kursus yang lebih kurang sama dari institusi teknikal swasta di Singapura.

Pekerja sendiri juga perlu mempunyai pandangan yang positif dan inisiatif untuk memajukan diri mereka. Jika mereka lulus, mereka dianggap sebagai pekerja mahir atau separuh mahir. Ini bermakna bukan sahaja gaji mereka bertambah bahkan masa depan pekerjaan mereka juga lebih baik.

Menurut Menteri Perdagangan dan Perindustrian Singapura **Lee Hsien Loong**, Singapura mesti bergantung kepada pekerja yang "smart" untuk melakukan "smart work" dengan tujuan meningkatkan produktiviti. Menurut beliau, "there are no dumb works either" memandangkan terdapatnya begitu banyak program latihan teknikal di Singapura. Oleh itu jika operator pengeluaran Malaysia dalam kajian ini tidak mengambil langkah untuk menaikkan taraf kemahiran mereka, mereka akan ketinggalan di belakang pekerja lain terutamanya pekerja Singapura.

Pendek kata, masalah-masalah yang dihadapi oleh operator pengeluaran Malaysia perlu dikaji secara mendalam. Ini memerlukan inisiatif, tanggungjawab, keikhlasan dan usaha dari semua pihak yang terlibat. Masalah operator tersebut tidak boleh dianggap sebagai masalah mereka sahaja tetapi juga sebahagian daripada masalah majikan dan kerajaan. Langkah-langkah yang dicadangkan akan menolong mengatasi masalah-masalah tersebut yang akan memberi faedah kepada ketiga-tiga pihak tersebut. Jika pekerja berasa puas hati, mereka akan rajin dan setia kepada majikan. Ini akan menaikkan pengeluaran yang akan membawa keuntungan kepada majikan dan kerajaan Singapura.

5.6.0 Masa depan pekerjaan operator pengeluaran Malaysia di Singapura

Sungguhpun semua operator pengeluaran yang berhijrah ke Singapura sejak tahun 1987 tidak pernah merasakan pengalaman "pahit" yang berlaku semasa zaman kemelesetan Singapura pada tahun 1985-86 apabila ramai pekerja Malaysia yang tidak mahir telah "dihantau" dari Singapura. Akan tetapi responden kajian ini juga menyedari selagi mereka menjadi pekerja tidak mahir, masa depan pekerjaan mereka adalah tidak terjamin jika kerajaan Singapura melaksanakan polisi yang sama pada satu hari nanti.

Pada tahun 1990, kerajaan Singapura mula mengurangkan kemasukan operator pengeluaran Malaysia yang tidak mahir dengan menggalakkan majikan mengupah pekerja tua tempatan. Samada sejarah 1985-86 akan berulang sekali lagi masih terlalu awal bagi kita membincangkan persoalan ini memandangkan industri Singapura masih mengalami masalah kekurangan buruh.

Apa yang hendak ditegaskan ialah bermula pada tahun 1990, industri Singapura lebih memerlukan pekerja profesional yang mahir. Ini dapat dibuktikan dengan polisi Singapura yang dilaksanakan pada bulan Julai 1989 di mana kerajaan Singapura telah melonggarkan undang-undang imigrasi untuk menarik masuk 25,000 orang pekerja mahir dari Hong Kong. Begitu juga, bermula dari April 1990, sistem "grant"⁴² telah diperkenalkan oleh kerajaan Singapura kepada syarikat-syarikat yang mengupah pekerja asing yang mahir.

Singapura akan sentiasa menggalakkan kedatangan pekerja asing yang mahir yang boleh menyumbangkan tenaga mereka kepada industri republik tersebut. Ini adalah kerana jika berbanding dengan usaha melatih pekerja tempatan, menerima kemasukan pekerja profesional asing merupakan satu jalan yang paling murah dan cepat sekali untuk membina tenaga buruh yang mahir di Singapura. Akan tetapi pekerja tidak mahir seperti operator pengeluaran dikecualikan.

-
42. Bermula dari April 1990, syarikat-syarikat Singapura boleh memohon "grant" khas untuk mengurangkan kos mengupah pekerja asing yang mahir. Menurut **Economic Development Board** Singapura, skim "grant" ini adalah selama 2 tahun. Majikan dari semua sektor boleh mendapatkan "grant" yang meliputi separuh daripada kos menempatkan pekerja mahir dan keluarga mereka. "Grant" ini memperuntukkan maksimum S\$3500 kepada pekerja bujang dan S\$7000 kepada keluarga pekerja yang mempunyai 4 orang anak. Semua pekerja asing mempunyai pendidikan sekolah menengah dengan gaji bulanan sebanyak S\$1500 atau lebih, mempunyai 5 tahun pengalaman atau kelayakan-kelayakan lain seperti peniaga adalah diterima oleh Singapura.

Apabila responden ditanya apa yang akan mereka lakukan jika Singapura mengambil tindakan yang sama seperti dalam tahun 1985-86, jawapan mereka adalah seperti berikut:

" Kita tidak ada pilihan selain daripada mematuhi apa yang diumumkan oleh Kementerian Buruh Singapura. Samada puas hati atau tidak, itu soal lain."

" Saya tidak banyak berfikir tentang masalah ini. Sekurang-kurangnya pada masa kini industri elektronik Singapura masih memerlukan sumbangan kita. Jika tidak, saya terpaksa balik kampung."

Daripada temubual tersebut, didapati kebanyakan operator pengeluaran Malaysia mempunyai pandangan hidup yang negatif. Di kilang mereka mengikut arahan penyelia walaupun mereka tidak puas hati. Di luar kilang mereka cenderung mengasingkan diri daripada masyarakat tempatan. Di samping itu, ramai daripada mereka tidak memahami isu semasa di Singapura kerana mereka jarang membaca suratkhbar dan mengambil berat tentang berita-berita mengenai pekerja asing.

5.7.0 Kesimpulan

Menurut pengerusi Malaysia Trade Union Congress (MTUC) Zainal Rampak, terdapat 10,000 orang pekerja Johor Baru bekerja di kilang elektronik Singapura kerana gaji dan faedah sampingan yang lebih tinggi. Pada akhir tahun 1987 iaitu semasa responden baru berhijrah, perbezaan antara nilai wang Singapura dan Malaysia ialah S\$100 = M\$120. Akan tetapi pada bulan November 1990, nilai wang Singapura telah naik lagi dan kadar pertukaran ialah S\$100 = M\$158. Faktor ini juga menyebabkan pekerja Malaysia tertarik dengan Singapura kerana walaupun gaji

asas operator pengeluaran rendah tetapi nilai wang Singapura adalah tinggi.

Namun begitu, Menteri Perdagangan dan Perindustrian
44
Malaysia Datin Paduka Rafidah Aziz mengatakan bahawa walaupun gaji di Singapura lebih tinggi tetapi faktor lain juga hendaklah difikirkan terutamanya kos hidup yang lebih tinggi.

Seperti apa yang telah dibincangkan dalam bahagian 5.3.0 , kesimpulan kajian ini ialah walaupun operator pengeluaran berpeluang menikmati kebebasan yang lebih dan gaji yang lebih tinggi secara relatifnya selepas mereka berhijrah tetapi mereka tidak gembira. Ramai yang tidak dapat mencapai cita-cita yang diimpi-impikan oleh mereka setelah mereka berhijrah.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

BIBLIOGRAFI

Buku dan Majalah

- Azizah Kassim, "Social Dimensions of Industrialization In Malaysia." Draf paper prepared for Conference of United Nations Centre for Regional Development held in Bangkok in August 1989. 44-48.
- Chew, Soon Beng & Chew, Rosalind, "Note on GDP, Manpower Requirement and Foreign Workers In Singapore." **Kajian Ekonomi Malaysia** . 19 (2) : 100-112, 1982 Dec.
- Goh, Chok Tong, "Migrant Workers To Relieve Labour Shortage." **Speeches** : Monthly Collection of Ministerial Speeches. 5(1), Jul, 1981. 37-40.
- Conner Link, volumn 2. September, 1989.
- Fatimah Daud, **Minah Kanan": The Truth About Malaysian Factory Girls**. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn Bhd.1985.
- Gwee, Sin-Siew, "Problems Faced By Foreign Workers In Singapore's Contruction Industry." Academic exercise-School of Building & Management, Faculty of Architecture & Building, National University of Singapore. 1986.
- In **Sighter**, Conner Corporate Newsletter.
Volumn 2, August 1989.
- Jamilah Ariffin, "Industrialization and Social-economic Problems of Migrant Women Worker In Malaysia." **Current Issues in Labour Migration in Malaysia**. NUPW & FCA, UM. 1988; 154-181.
- Jayasankaran S. & Lim, Angeline, " Stemming The Tide: Migrant Labour." **Malaysian Business**, : 7-15, 1986 Apr 16.
- Lim, Eng-guan, "Foreign Workers and Crime In Singapore: An economic Analisis." Academic exercise-Dept. of Economics & Statistics, Faculty of Arts & Social Sciences, National University of Singapore. 1982.
- Lim, Linda, "Do Multinational Companies Exploit Women Workers In Developing Countries?" . **Asean Business Quarterly**, 4 (4), 1980; 29-31.
- Lim, Linda, **Women Workers In Multinational Corporations: The Case of The Electronics Industry In Malaysia and Singapore**. [Ann Arbor : women 's Studies program, University of Michigan.] 1978.
- Lin, Vivian, " Health and Welfare and The Labour Process: Reproduction and Compliance In The Electronics Industry In Southeast Asia." **Journal of Contemporary Asia**, 16 (4): 456-474. 1986.

- Lin, Vivian kwang-wen, **Health, Women's Work and Industrialization : Semi Conductor Workers In Singapore and Malaysia.** [Berkeley, calif.] : Unuversity of California . 1986.
- Muhammad Redha Ahmad, "The Role of Immigrant Labour." **Kajian Ekonomi Malaysia.** 22 (2) : 77-85. 1985 Dec.
- Our Workers A Big Asset. **Mirror.** 21 (14) : 1-5, 12, 1985 Jul.
- Pang, Eng Fong & Lim, Linda, "Foreign Labour and Economic Development In Singapore." **International Migration Review.** 16 : 548-576. 1983.
- Rohana Ariffin, **Retrenchment : An Exploratory Study of The Retrenchment Experience of The Textile and Electronic Workers In Penang.** School of Social Sciences, University Sains Malaysia. 1985.
- Saw, Swee-Hock , **The Labour Force of Singapore.** Singapore: Department of Statistics; 1984.
- Sieh Lee, Mee Ling, "Malaysian Workers In Singapore." **Singapore Economic Review,** 33 (i) : 101-111. 1988 Apr.
- Tan Chwee Huat, **Management of Business.** Fong & Sons Printers Pte. Ltd. 1985.
- "Turning On The Circuits : In Hong Kong, Malaysia and Singapore nearly 40,000 workers in the electronics industry lost their jobs.....; **Asiaweek.** 12 (8) : 45-47. 1986, Feb 23.
- Watson, J. J., **Sociology, Work and Industry.** Rkp. London, 1980 : 83-121.
- Wong, Aline K., **A Study of Female Workers In Transnational Electronics Firms In Singapore.** Department of Sociology, National University of Singapore. 1983.
- "1991 : Singapore 's deadline For Phasing Out Foreign Labour." **Perumahan Housing & Property,** : 73-73; 1984 Sept/ Oct.

Laporan Statistik

- Annual Report of Ministry of Labour.** Singapore 1988
- Economic Trends Report - Embassy of United States of America.** Jun 1988 & 1989.
- Report on The Labour Force Survey of Singapore.** Ministry of Labour, Singapore. 1988
- Singapore Yearbook of Labour Statistics.** Singapore : Research and Statistics Dept. Ministry of Labour. 1989.

Report on The Census of Industrial Production.

1980 & 1981 . Department of Statistics Singapore

The Electronics Industry In Singapore.

Memo, April 1981. Economic Development Board Singapore.

Keratan Akhbar

- " Bank Negara Chief Welcomes Singapore Move on Job-seekers."
The Straits Times (Singapore). 30 Mar 1988 : 12.
- " Concern About Contract Workers." **The Straits Times (S)**,
30 Mar 1988 : 17.
- " CDF, SDF and Foreign Worker Levy May Go UP." **The Straits Times (S)**. 1 Jan 1988 : 1.
- " Don Warns of Shortage of Young Workers By Late ' 90s.
The Straits Times (S). 17 Sept 1988.
- " Don't Raise Foreign Workers Levy : New UMNO Youth. "
The Straits Times (S). 19 Nov 1988 : 1.
- " Easing The Unemployment Situation."
The Business Times (S). 29 Mar 1988 : 2.
- " Economic Growth Expected To Be Significantly Lower."
The Straits Times (S). 22 & Apr 1989 : 2.
- " Electronics Firm Need 2500 More Operators."
The Straits Times (S). 12 Apr 1988 : 23.
- " Flexibility In Hiring Foreign Workers Urged."
The Straits Times (S). 28 Mei 1988 : 13.
- " Government Explains Need To Control Foreign Workers."
The Straits Times (S). 17 Nov 1988 : 26.
- " Government To Speed Up New Work Permit Applications."
The Straits Times (S). 4 Apr 1989 : 30.
- " Grants To Bring In Skilled Foreigners."
The Straits Times (S). 9 Mar 1990.
- " Incentives For Firms That Bring In Skilled Workers."
The Straits Times (S). 22 Mar 1990 : 20.
- " Job-hopping Not That Rampant : Survey."
The Business Times (S). 6 Oct 1988.
- " Job Hunting Malaysians In Singapore Helping KL.
The Straits Times (S). 29 Mar 1988 : 1.

- " Late-night Shift Attracts Only 6% of Workers."
The Straits Times (S). 20 Feb 1988 : 10.
- " Levy Not Affecting Demand For Workers."
The Business Times (S). 8 Jun 1988 : 1.
- " Living Conditions of Thai Workers 's statisfactory."
The Straits Times (S). 8 Apr 1990 : 16.
- " Mobile Bus Accounts For Half of Seagate Recriutment."
The Straits Times (S). 19 Apr 1989 : 3.
- " More Companies Raise Retirement Age To 60."
The Business Times (S). 5 Mar 1990 : 2.
- " Minister Cautions People Seeking Jobs In Singapore."
The Straits Times (S). 4 Apr 1988 : 12.
- " New Permit Policy 's already Liberal, says Yock Suan."
The Straits Times (S). 5 Mar 1988 : 2.
- " Number of Jobless In Johor May GO Up."
The Straits Times (S). 14 Dec 1988 : 15.
- " Quota System For Foreign Workers Possible In Future."
The Straits Times (S). 7 Mar 1990 : 1.
- " Rise In Foreign Worker 's Levy Upsets Bosses, Please Union."
The Straits Times (S). 5 Mar 1988 : 2.
- " Seagate Trying To Recruit Talents From HK."
The Straits Times (S). 28 Jun 1989 : 34.
- " The Latest Change In The Foreign Worker."
The Straits Times (S) . 9 Mar 1990 : 12.
- " The Steps Before A Work Permit Marriage."
The Straits Times (S) . 30 Mar 1988 : 17.
- " Trials And Tribulations of Marring Foreign Worker."
The Straits Times (S) . 30 Mar 1988 : 17.
- " Wanted : 2,500 Production Operators , But No Men Pleasa."
The Straits Times (S) . 15 Apr 1989.
- " What Price Foreign Workers."
The Straits Times (S) . 21 Feb 1988 : 1 & 2
- " Yock Suan : Levy Protects Jobs , Wages. "
The Straits Times (S) . 16 Mar 1988 : 16.
- " 39,000 Jobs To Be Created This Year."
The Straits Times (S) . 28 Jul 1988 : 10.
- " 3-Year Work Permits For Malaysians With At Least 5 O-Levels."
The Straits Times (S) . 26 Mar 1988.

LAMPIRAN 1

Polisi Singapura terhadap pekerja asing

Pada masa kini, Malaysia, Hong Kong, Taiwan, Macau dan Korea Selatan diklasifikasikan oleh Kementerian Buruh Singapura sebagai buruh sumber tradisional. Buruh sumber tradisional merupakan buruh yang berasal dari negara yang mempunyai persamaan dengan Singapura dari segi kebudayaan dan "work ethos". Manakala Thailand, Indonesia, Filipina, India, Sri Lanka dan Bangladesh merupakan sumber buruh bukan tradisional bagi Singapura.

Semua pekerja tersebut dikenali sebagai pekerja asing. Pekerja asing bermakna sesiapa yang memerlukan permit kerja semasa bekerja di Singapura. Mereka bukan warganegara atau rakyat tetap Singapura. Tanpa permit kerja mereka adalah pekerja haram.

Bagi pekerja dari sumber bukan tradisional, mereka hanya dibenarkan bekerja di sektor pembinaan, perkapalan dan sebagai orang gaji sahaja. Bagi pekerja sumber tradisional pula, selain daripada dibenarkan terlibat dalam ketiga-tiga sektor tersebut, mereka juga dibenarkan bekerja di sektor pembuatan.

Isu pekerja asing merupakan isu sensitif yang selalu dibincangkan di parlimen Singapura. Menurut C.H.Tan (1985: 14-32), pada tahun 1961-65, kadar pertambahan pekerjaan dalam industri Singapura tidak tinggi. Ia hanya berjumlah 19,188 sahaja. Kadar pengangguran adalah tinggi iaitu 9.1%. Sejarah pengambilan pekerja asing di Singapura bermula pada tahun 1965 apabila Singapura berpisah dengan Malaysia. Pemisahan ini menyebabkan ekonomi republik ini berubah secara dramatik daripada keadaan buruh berlebihan kepada masalah kekurangan buruh terutamanya buruh mahir dan separuh mahir.

Setelah Singapura merdeka, kerajaannya memperkenalkan sistem permit kerja ke atas pekerja asing. Langkah ini adalah bertujuan untuk menghadkan kebebasan penduduk asing untuk bekerja di Singapura. Pada masa yang sama Singapura telah memperkenalkan industri buruh-intensif untuk mengatasi masalah pengangguran yang tinggi. Strategi ini adalah sangat berkesan.

Pada awal tahun 1970-an, pertumbuhan ekonomi yang pesat di Singapura akibat daripada pelaburan modal daripada firma multinasional Amerika Syarikat, Eropah Barat dan Jepun telah menimbulkan masalah kekurangan buruh di Singapura.

Akibatnya republik ini terpaksa mengimpor pekerja asing yang tidak mahir terutamanya dari Malaysia untuk memenuhi jawatan kosong dalam sektor pembuatan dan pembinaan. Didapati pada tahun 1970, pekerja asing hanya merupakan 2% daripada jumlah tenaga kerja Singapura tetapi menjelang tahun 1980, kadar ini telah meningkat kepada 11%.

Antara tahun 1974-1982, jumlah pekerja asing bertambah dari 46,000 orang kepada 100,000 orang. Ini bermakna kadar pertambahan buruh asing dalam masa 8 tahun ini ialah sebanyak 118%. Akibatnya pada tahun 1982, sistem levy telah dilaksanakan oleh Kementerian Buruh Singapura. Sistem levy ini mempunyai 3 tujuan utama iaitu :

i). Levy ialah mekanisme utama bagi mengawal bilangan pekerja asing supaya ekonomi Singapura tidak terlalu bergantung kepada pekerja asing.

ii.) Pembayaran levy akan menjadikan kos pengupahan buruh asing bertambah tinggi secara relatifnya. Tujuannya ialah supaya mereka tidak menjadi sumber buruh yang murah di pasaran buruh Singapura.

iii). Bayaran levy akan menolong kerajaan Singapura meminimakan kos sosial dan ekonominya terhadap pekerja asing dalam jangka masa panjang.

Namun begitu, menurut The Straits Times (3.7.87), apabila ekonomi Singapura mula merosot pada tahun 1984, seramai 96,000 orang pekerja asing telah "dihalau" keluar sejak tahun 1983. 50,568 daripada jumlah ini adalah terdiri daripada pekerja kilang dalam sektor pembuatan.

Pada tahun 1985, kerajaan Singapura berniat mengeluarkan semua pekerja asing dari republik ini supaya menjelang tahun 1992, republik ini tidak lagi bergantung kepada pekerja asing. Untuk mencapai matlamat tersebut, semua industri buruh-intensif digalakkan mempertingkatkan operasi pengeluaran mereka melalui penggunaan alat teknologi moden yang lebih sofistikated dan efektif.

Walau bagaimanapun ahli-ahli panel persidangan sumber kemanusiaan Singapura berpendapat pada masa kini, ekonomi Singapura masih terpaksa bergantung kepada pekerja asing samada dari sumber tradisional atau bukan tradisional jika republik ini mahu menjadi sebuah negara yang lebih maju dan berteknologi tinggi pada abad ke 21.

Pada masa yang sama perubahan corak demografi, keutamaan dalam pemilihan pekerjaan serta kemajuan teknologi yang pesat di Singapura menyebabkan Singapura masih

memerlukan sumbangan tenaga kerja dari negara asing samada pekerja mahir atau tidak untuk mempertahankan ekonominya.

Pada tahun 1987, perubahan polisi mengenai syarat kemasukan buruh asing yang semakin liberal telah membuktikan bahawa kerajaan Singapura juga menyedari bahawa tanpa pekerja asing, semua sektor industrinya tidak akan berjalan begitu lancar seperti sekarang.

Namun begitu, kerajaan Singapura juga mengalami keadaan dilema di mana pada satu pihak industrinya memerlukan pekerja yang ramai, oleh itu Kementerian Buruh Singapura membenarkan majikan mengupah 50% orang pekerja asing dalam sebuah kilang. Akan tetapi pada masa yang sama kementerian tersebut cuba mengambil langkah-langkah tertentu untuk mengawal kemasukan pekerja asing secara beramai-ramai supaya hak dan faedah pekerja tempatan tidak terjejas.

Menurut menteri buruhnya **Lee Yock Suan**, Singapura ialah satu negara kecil yang tidak berupaya menanggung bilangan buruh tidak mahir yang terlalu ramai. Menurut beliau pada tahun 1988, ekonomi Singapura memerlukan 10,000 orang pekerja asing jika kadar pertumbuhan ekonominya bertambah sebanyak 1%. Ini bermakna jika pertumbuhan ekonominya meningkat kepada 10% , maka seramai 100,000 orang pekerja asing diperlukan. Jika keadaan ini tidak dikawal maka keadaan ketidakseimbangan antara jumlah buruh tempatan dengan buruh asing akan wujud di mana bilangan pekerja asing akan melebihi pekerja tempatan. Oleh itu langkah-langkah yang progresif telah diambil untuk menyekat kemasukan buruh asing secara beramai-ramai terutamanya buruh tidak mahir.

Mekanisme yang terbaik untuk menyekat kemasukan buruh asing tersebut ialah dengan menaikkan kadar pembayaran levy ke atas pekerja tidak mahir. Kadar levy bagi pekerja asing di sektor pembuatan, pembinaan dan orang gaji adalah tidak sama. Sejak 1.4.87, kadar levy dalam sektor pembuatan telah dinaikkan oleh menteri kewangan Singapura **Richard Wu** sebanyak 6 kali seperti berikut :

- i). 1.4.87 - S\$ 140
- ii). 1.4.88 - S\$ 170
- iii). 1.1.89 - S\$ 220
- vi). 1.7.89 - S\$ 250
- v). 1.2.90 - S\$ 280
- vi). 1.8.90 - S\$ 300

Syarat kuota 50:50 antara pekerja asing dengan pekerja tempatan dalam sebuah kilang pula dikurangkan kepada 40:60 pada 1.1.89. Namun begitu, untuk menyerap lebih ramai pekerja

mahir, pada 25.3.88 pihak berkuasa Kementerian Buruh Singapura telah mengumumkan bahawa kementeriannya akan membenarkan pekerja Malaysia yang mempunyai 5 kepujian dalam Sijil Peperiksaan Malaysia (SPM.) memohon permit kerja 3 tahun secara langsung. Perubahan polisi baru ini adalah bertujuan untuk menyenangkan majikan mengubah pekerja asing yang lebih berkelayakan atau berpendidikan tinggi. Sebelum ini permit kerja 3 tahun hanya diberi kepada pekerja asing yang telah memperolehi sedikit-sebanyak kemahiran dan pengalaman setelah bekerja di Singapura beberapa tahun. Akan tetapi sekarang semua majikan dalam sektor-sektor tertentu boleh memohon jenis permit ini untuk pekerja barunya jika kelayakan mereka memenuhi syarat tersebut.

Bagi pemegang permit 3 tahun, mereka akan dikecualikan daripada pembayaran levy. Mereka dianggap sebagai pekerja mahir atau separuh mahir. Sebaliknya mereka perlu membayar CPF (Central Provident Fund). Hanya pemegang permit 2 tahun perlu membayar levy setiap bulan kerana mereka adalah pekerja tidak mahir.

Menurut ramalan baru, kadar pertumbuhan ekonomi Singapura pada tahun 1990 ialah antara 6-8%. Ini bermakna Singapura masih memerlukan pekerja asing. Ini termasuk operator pengeluaran dari Malaysia.

Bagi kerajaan Singapura, pada mulanya pengambilan buruh asing hanya dianggap sebagai langkah sementara sahaja semasa perkembangan ekonomi pesat. Namun begitu, pada masa sekarang buruh asing terutamanya buruh Malaysia telah menjadi satu keadaan tetap dalam ekonomi Singapura. Didapati sumbangan pekerja tersebut semakin penting dalam sektor perindustrian Singapura. Masalahnya ialah Singapura hanya menerima pekerja mahir yang mempunyai kelayakan tertentu sebagai pekerja tetap sahaja.

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

Lampiran 2

ECONOMICALLY ACTIVE PERSONS AGED FIFTEEN YEARS AND OVER BY AGE, SEX AND CITIZENSHIP

AGE/SEX	TOTAL	SINGAPOREANS	NON-SINGAPOREANS
TOTAL	1305368	1177288	128080
15 - 19	65770	57065	8704
20 - 24	223152	194766	28384
25 - 29	241210	214637	26573
30 - 34	215448	195606	19842
35 - 39	179630	163032	16598
40 - 44	130485	119997	10489
45 - 49	96289	87655	8434
50 - 54	71960	67527	4433
55 - 59	41657	39116	2541
60 - 64	22896	21815	1081
65 & Over	16868	15868	1000
MALE	792563	731902	60661
15 - 19	31412	28925	2487
20 - 24	110725	102020	8704
25 - 29	135243	124944	10299
30 - 34	132053	122673	9380
35 - 39	115239	105805	9434
40 - 44	85287	78475	6812
45 - 49	66527	60390	6136
50 - 54	53038	49550	3487
55 - 59	31763	29600	2163
60 - 64	18382	17490	892
65 & Over	12894	12029	865
FEMALE	512805	445386	67419
15 - 19	34358	28141	6217
20 - 24	112428	92748	19680
25 - 29	105967	89694	16274
30 - 34	83395	72933	10462
35 - 39	64391	57228	7164
40 - 44	45198	41522	3676
45 - 49	29763	27465	2298
50 - 54	18923	17977	946
55 - 59	9894	9515	378
60 - 64	4514	4325	189
65 & Over	3974	3839	135

Sumber : Report on The Labour Force Survey of Singapore 1988 :45

Contoh model : Kato

Kato Series

Model CP-2022/2024

2.5-inch Winchester disk drives for notebook and laptop computers.



INTRODUCTION

The Kato Series Model CP-2022/2024 is the first in a planned family of 2.5-inch hard disk drives for battery operated notebook computers that require small size, low power and weight, high performance and high shock resistance. The CP-2022/2024 features 21.4 megabytes of formatted storage capacity and a 23 msec. average seek time. The high performance Kato weighs just 5.5 ounces, requires only 1.5 watts of power to operate and is designed to withstand up to 100 G's of shock.

To simplify system integration, Kato features integrated drive and intelligent controller electronics, and is equipped with a PC/AT/XT[®]-compatible interface. Simple, low-cost logic interfaces the drive to the computer system bus. Every CP-2022/2024 PC/AT/XT-compatible drive contains the Task File within its controller logic.



KEY FEATURES

- 2.5-inch form factor.
- Low power requirements enabling battery operation in notebook and laptop environments.
- Requires a single +5 volt power supply to operate.
- High-performance rotary voice-coil actuator with embedded servo system.
- High shock resistance.
- Internal air filtration system.
- Sealed HDA.
- Automatic actuator latch against inner stop upon power down.
- Executes microprocessor-controlled diagnostic routines automatically at start-up.
- Automatic error correction and retries.

FEATURES UNIQUE TO PC/AT/XT MODEL CP-2022/2024

- Integrated PC/AT/XT-compatible interface.
- 8 K "Look Ahead" read buffer.
- Emulates IBM[®] Task File and supports additional commands.

CONNER

Sumber : Conner : 9th May 1990

(vi)

GOVERNMENT OF SINGAPORE

Lampiran 4: Contoh Surat



Application 17/11/90

Our Ref: 5 09093849

Date: 22/11/90

Office of the Commissioner
for Employment
(Work Permit Department)

80 Prinsen Street
Singapore 0718
XXXXXXXXXXXX

~~Telex~~

TAN AH MOI
BLK 608 ANG MO KIO AVE 5
#04-2771
SINGAPORE 2056

MINISTRY OF LABOUR
18 HAVELOCK ROAD
#03-01
SINGAPORE 0105

TEL : 5395320

PARTICULARS OF APPLICANT

Name: TAN AH MOI

NRIC No.: MA0909384
(BLUE)

Passport No.: D294713

PARTICULARS OF PROPOSED SPOUSE

Name: LIM AH KOW

NRIC No.: S12387330

Dear Sir/Madam

PERMISSION TO CONTRACT MARRIAGE

1 Please refer to your application for permission to contract marriage with the abovenamed Singapore citizen as required under the Work Permit Regulations.

2 I am pleased to inform you that you may proceed to file your notice of intention to marry with the Registry of Marriages/Registry of Muslim Marriages. At the time of filing the notice you will be required to produce this letter.

3 The registration of your marriage is subject to the requirement of law, in particular the Women's Charter (Cap. 353)/ the Administration of Muslim Law Act (Cap. 3).

4 Please take note the permission granted in this letter does not confer on you the right of permanent residence in Singapore. Your continued stay in Singapore and any application for permanent residence will be subject to the approval of the relevant authorities based on existing laws and policies.

CC

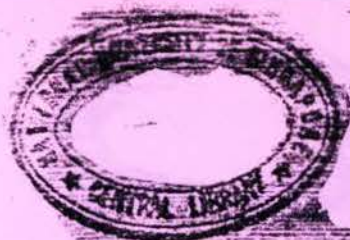
✓ LIM AH KOW
BLK (5) ANG MO KIO AVE 5
#04-2771
SINGAPORE 2056

Yours faithfully

MRS YEOW-LIM HWEE KEE

ROM/ROMM

for COMMISSIONER FOR EMPLOYMENT



Campiran 5
17 NOV 1988

Joint Press Release By The Ministries Of Labour And Trade & Industry.

GOVT EXPLAINS NEED TO CONTROL FOREIGN WORKER INFLUX

The Government yesterday reiterated its policy on foreign workers and emphasised the need to control their influx. It announced changes to the foreign worker levy and reduced the maximum percentage of such workers employers can bring in. It also made known its intention to adjust the CPF contribution rate for both employers and employees.

We publish here the joint statement by the Ministries of Labour and Trade & Industry.

Economic Performance

After the recession in 1985, and a slow recovery in 1986, the economy grew by 9 per cent in 1987, and is expected to expand by more than 10 per cent this year. The main domestic factors in this turnaround have been the cost-cutting measures, particularly the reduction in the CPF rate from 50 per cent to 35 per cent, which decisively restored our competitiveness.

These adjustments took place at a favourable moment in the external environment: in the other NICs, both labour costs and currency exchange rates were increasing. We have again become highly competitive. *p. 26*

Chart I shows that relative to our competitors, our unit labour costs are at the same level that they were in 1980/81. The result was quicker recovery and faster growth than we had expected.

Many economists expect the US economy to continue expanding, although more slowly, next year. Assuming they are right, MTI projects 7 per cent economic growth for 1989. This is still higher than the sustainable long term rate of 4.6 per cent, comprising 1.2 per cent increase in workforce, and 3.4 per cent increase in productivity.

Inflow of Foreign Workers

We have been able to do much better than 4.6 per cent in the short run because external demand for our exports has been strong, and because the Government has allowed companies to hire foreign workers to produce these exports. Our overall produc-

tivity performance has not exceeded the long-term estimate of 3.4 per cent per annum by much. Our domestic labour force is also reaching the limits of growth. We enjoy full-employment: unemployment is only 3 per cent, the pre-recession figure. The labour market is showing clear signs of tightness. But our total workforce is growing by about 7 per cent per annum, helped by the influx of foreign workers.

There was a similar increase in foreign workers during the previous economic boom. But whereas in 1984 many became construction workers, this time they are mostly going into manufacturing. Foreign workers already make up nearly a quarter of the manufacturing workforce. More than half the new jobs in manufacturing this year have gone to non-Singaporeans.

Limits of Foreign Worker Population

A more mature and developed economy can simply no longer sustain 10 per cent growth year after year. We cannot indefinitely import more foreign workers to sustain economic growth.

(a) The social costs of having a large and growing foreign worker population are high. Despite stringent restrictions, many unskilled foreign workers will want to settle down in Singapore. We are unable to absorb them.

(b) Expanding the manufacturing sector using more unskilled non-Singaporean workers does not strengthen our economic structure or help us to upgrade to higher value-added activities. Productivity growth in manufacturing has dropped to 2.9 per cent, below the target of 3.4 per cent.

(c) Even if the number of un-

skilled workers is not a problem, other constraints, for example difficulties in restructuring industries or temporary shortages of engineers, will hold back rapid growth and lead to overheating of the economy.

Government Policy

The Government's policy is to use foreign workers as a buffer to even out the swings of the business cycle. When a temporary export boom increases demand for foreign workers, the Government can accommodate it by letting in more foreign workers, provided the extra workers do not stay on after the boom. However, when the increase in foreign workers becomes a secular long term trend, and the buffer of foreign workers threatens to expand permanently, as seems to be the present case, the Government must act to check and eventually reverse the trend, even if this means lower economic growth.

In April 1987, the Government imposed the foreign worker levy on new work permit holders in place of CPF. A year later, to moderate the influx of foreign workers, it increased the levy from \$140 to \$170 per month. Nevertheless the flow has not abated. The Government has to act now to dampen demand for foreign workers further, in order to avoid even more drastic steps later. It is therefore increasing the Foreign Worker Levy, and reducing the maximum percentage of foreign workers that firms may recruit.

Higher Foreign Worker Levy

At present, the levy on foreign workers in manufacturing, shipyards and hotels is \$170 per month, and on construction workers \$200 per month. The Government is now raising the levy for both these groups to \$250 per month. It will do so in two stages: to \$220 per month on 1 Jan 89, and to \$250 per month on 1 Jul 89.

contd.



Lampiran 5

17 NOV 1988

Cont'd.

Extending Levy to All Two-Year Work Permit Holders

The levy scheme is the main mechanism for controlling the number of foreign workers in Singapore. When the Government first applied the levy to new foreign workers on two-year work permits in April 1987, as a transition measure it allowed foreign workers already employed here to continue on CPF, so long as they did not change jobs.

Over the last 18 months, the turnover of these workers has been lower than expected. A substantial pool of two-year work permit holders have remained on CPF. They are not subject to the control mechanism of the levy, and the disparity between them and other foreign workers will be even wider after the levy is raised.

The Government is now extending the levy scheme to cover these workers. Two-year work permit holders who are still on CPF will be progressively converted to the levy as and when they renew their work permits, whether or not they change jobs.

Lower Maximum Dependency Ratio

Despite the levy, some companies have consistently employed many more foreign workers than the industry average. To control this, the Government previously set a ceiling of 50 per cent on a firm's foreign worker dependency ratio.

The Government encourages employers to use labour more efficiently, and not become over-dependent on foreign workers. To reinforce the principle that firms in Singapore should not rely on foreign workers as their main source of labour, the Government is now reducing this maximum dependency ratio to 40 per cent.

(a) Companies who are presently below 40 per cent can continue to recruit foreign workers so long as they do not go beyond this ceiling.

(b) Companies who already exceed 40 per cent will not be allowed to employ new foreign workers until they have reduced their dependency ratio below 40 per cent, for example by recruiting more Singaporeans. However, they will be given one year to shed their excess foreign workers. Up to 31 Dec 89, they can renew the Work Permits of existing employ-

ees as these expire. After that, if they still exceed 40 per cent, they will no longer be allowed to do so.

A Flexible Levy

The Government will monitor the effect of these measures closely and adjust them whenever necessary.

(a) If further tightening is needed, the Government prefers to do so by raising the levy, a pricing mechanism, rather than by administrative restrictions, for example further lowering the maximum dependency ratio. This is the more efficient approach.

(b) On the other hand, if the economy slows down, demand for work permit holders slackens, and the foreign worker population contracts on its own, the Government will reduce the levy correspondingly.

Wage Reform

The strong economic recovery, the tight labour market, and the higher foreign worker levy will put upward pressure on wages. The Government urges employers and unions to take this opportunity to promote wage reform, build up the variable component of wages, and avoid locking in increases into the basic wage.

Next CPF Increase

To make correct but not excessive wage settlements, companies and

unions need to know what economic measures the Government will take in the next few months. One major measure will be the next change in the CPF contribution rate. This is presently 36 per cent, while the long-term target is 40 per cent.

Barring unexpected circumstances, the Government will raise employers' CPF contributions by up to 4 percentage points, and reduce employees' contributions by half that amount, with effect from 1 Jul 89. After the full 4 per cent adjustment, employers' contributions will be 16 per cent, employees' contributions 22 per cent, and the total rate 38 per cent. CPF rates for public sector pensionable employees will be adjusted proportionately. Employers and unions should take these CPF increases into account in their wage settlements in the next few months.

... Cont'd

BANK NEGARA CHIEF WELCOMES S'PORE MOVE ON JOB-SEEKERS (By Ismail Kassim)

KUALA LUMPUR — Bank Negara Governor Tan Sri Jaffar Hussein yesterday welcomed the move by Singapore last week to relax its employment rules for Malaysians to take up jobs in any sector including retailing. **STRAITS TIME:**

He described it as a positive move that should be encouraged mainly because of the high unem-

ployment rate in the country. **30 MAR 1988**

There was no reason why Malaysia should not join Thailand and the Philippines in exporting labour, he added.

His comments came in response to a question on the Singapore move to attract Malaysian labour during a press conference to present the Bank Negara annual report for

1987. Bank Negara reported that unemployment rate in the country inched up by 0.4 per cent to reach 8.7 per cent for last year despite economic recovery.

An official explained that the increase in the growth rate from 1.2 per cent in 1986 to 4.3 per cent in 1987 was not sufficient to absorb the estimated 145,000 new job-seekers en-

tering the market.

But the unemployment levels for this year are expected to drop if the present pace of economic recovery does not falter.

Although the exodus of unemployed labour to Singapore could provide relief, Tan Sri Jaffar said that Malaysia should also step up its industrialisation programme so as to offer an alternative to those who want to return.

One problem he felt that should be avoided was the mass return of Malaysian workers should the Republic suffer a recession, or change its labour policy, as happened four years ago. **Py 12**

"This can create a lot of problems for us. I think the authorities should look into this," he said.

Don't raise foreign workers levy:

New Umno Youth

15 @ 46 (M)

19 NOV 1988

'Thousands of Malaysians could be affected'

KUALA LUMPUR — The youth wing of New Umno appealed to the Singapore Government yesterday not to raise the foreign workers levy, "in the interests of goodwill with the people of Malaysia". **P.1**

The chairman of New Umno Youth's labour bureau, Mr Jamaludin Abu Bakar, said the decision to increase the levy could jeopardise the livelihood of 80,000 to 100,000 Malaysian workers and their families.

"We don't want to interfere with the internal policies of the Singapore Government but we would like to appeal to them to consider sympathetically the plight of the people who would be affected," he said.

The Singapore Government announced on Wednesday that it planned to implement measures to reduce the inflow of foreign workers. These steps included raising the foreign workers levy.

The levy would go up to \$250 from the current \$170 for workers in the manufacturing industry, shipyards and hotels, and from \$200 for those in construction.

The levy system would be extended to cover all two-year work permit holders who are now under the Central Provident Fund scheme.

The restriction would help halve the influx of foreign workers to between 1,000 and 2,000 a month.

By SALIM OSMAN

and stabilise the proportion of foreign workers in the Republic.

Mr Jamaludin said yesterday that Malaysian workers stood to lose their jobs. Singapore employers would think twice about hiring Malaysians because the levy would add to business costs.

This would virtually cut off employment opportunities for Malaysians in Singapore and increase unemployment in Malaysia, with all the attendant social problems, he said.

"We fear that the move to restrict foreign workers could generate ill feelings against Singapore among the people who are badly affected," he said.

'Worsen unemployment'

Mr Jamaludin said his bureau would monitor the effects of the Singapore move on Malaysian workers.

Finance Minister Datuk Daim Zainuddin also expressed concern about the possible impact on the Malaysian economy when the Singapore measures come into effect next year.

He told reporters in Sungai Petani, Kedah, on Thursday that if Malaysians working in Singapore returned, it would worsen unemployment here.

Malaysians are said to

represent about 60 per cent of the 150,000 foreign workers in Singapore. Most work in the manufacturing, shipyard and retail sectors, with more than 20,000 commuting daily from Johor Baru.

Traditionally, Singapore companies have relied on Malaysian workers, not because they are cheap but because it is difficult to attract Singaporeans to certain types of jobs, such as those requiring shift work.

Last March, Singapore relaxed conditions for the intake of another 60,000 Malaysians to make good the labour shortage in the hotel, retail and construction trades.

Many Malaysians were attracted across the Causeway by the wages, good working conditions and the strong Singapore dollar.

Singapore now feels it is not desirable to have foreign workers forming more than a quarter of the total workforce.

The Trade and Industry Minister, Brig-Gen (Res) Lee Hsien Loong, said that having a large and growing foreign worker population involved high social costs.

He said that despite restrictions, many unskilled foreign workers still wanted to settle in Singapore.

• Foreign worker levy, CPF rate worry SMA:

Page 23

• EDITORIAL: Page 39

Deputy Energy, Telecommunications and Posts Minister Datuk Haji Zainal Abidin Zin said that up to 1985, Malaysia had 448,600 registered unemployed (7.6 per cent) and the figure was projected to rise to 684,200 in the next five years. **2 MAR 1987**

Most of the unemployed at present were secondary school leavers and graduates, between the ages of 15 and 24.

"New entrants to the labour market are academically over-qualified for the skills required by the jobs they applied for," he said at the opening of a seminar on labour organised by the Alor Gajah Umno division labour bureau.

THE Labour Ministry will allow Malaysians with at least five GCE O-level passes to apply straightaway for a longer-term work permit valid for 1988 years. **26 MAR 1988**

The change is expected to make it easier for employers to get people with good qualifications.

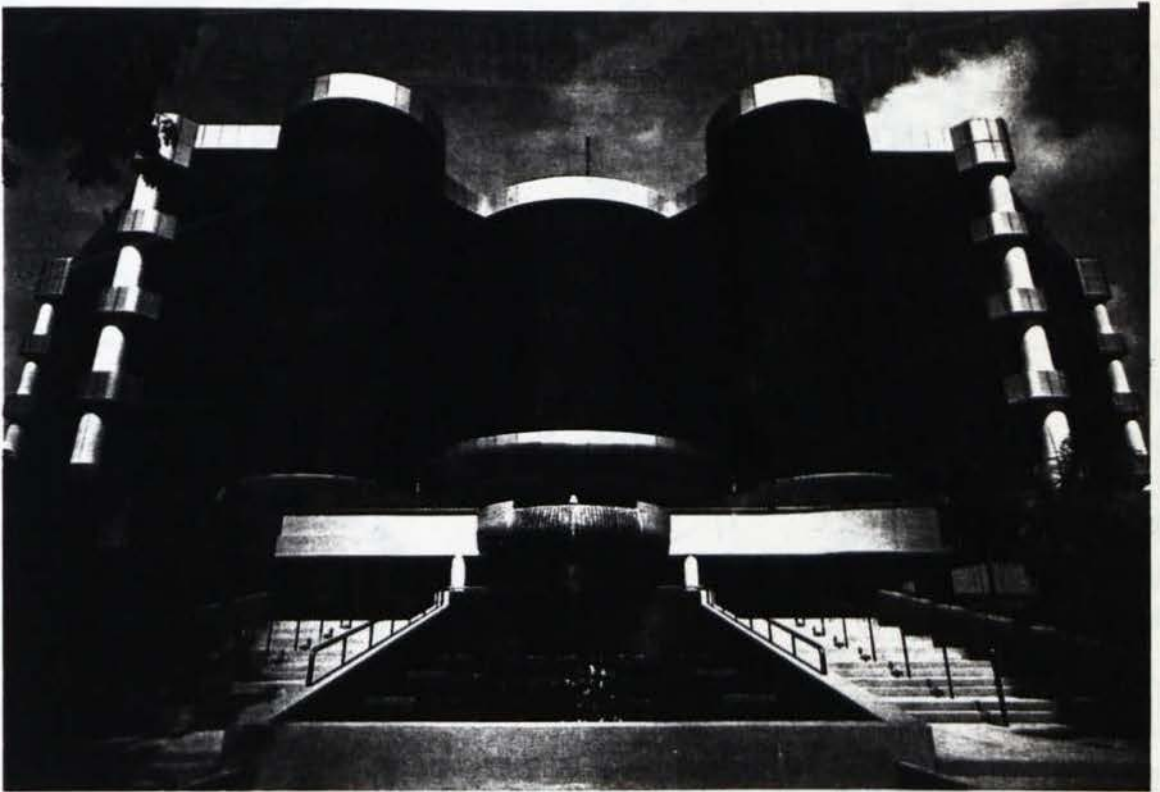
A ministry spokesman said yesterday that previously, three-year work permits were normally issued to workers who had gained some skills after working in Singapore for a few years. **Py 40**

Now, employers from any sector can get these work permits for any new worker from Malaysia — a traditional source of labour — as long as he or she has at least five GCE O-level passes.

The shorter-term work permits are valid for two years. They are given to unskilled workers who are needed in four approved sectors — construction, manufacturing, hotels and domestic services.

Lampiran 7

Kilang Conner di Lorong Chuah
New Tech Park



► NEW TECH PARK

Singapore

Bilik Sumber
Jabatan Antropologi & Sosiologi
Universiti Malaya

Peta Kilang Conner Di Lorong Chuah

